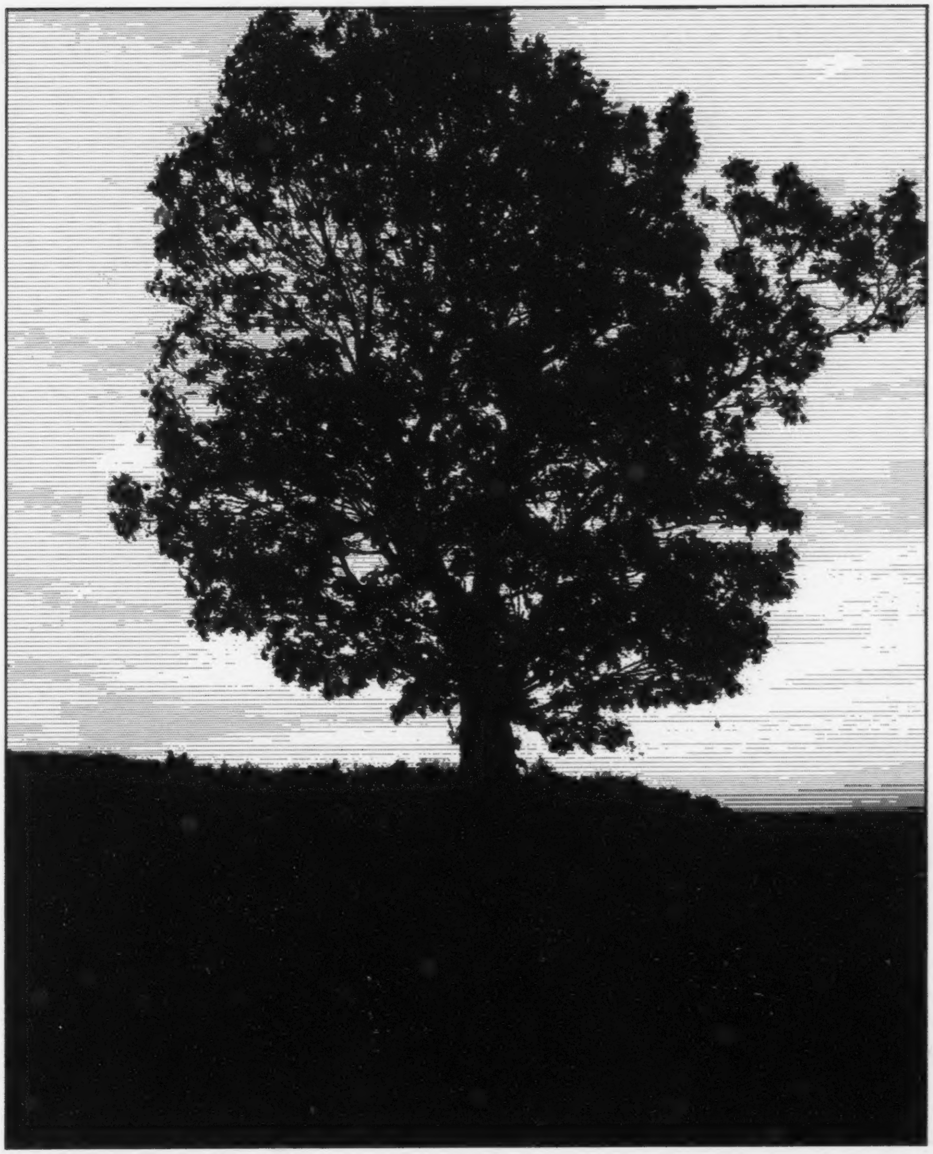
Nº 75-001-XIF au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

AOÛT 2007
Vol. 8, nº 8

- PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS ÂGÉS À LA VIE ACTIVE
- PENSIONS PUBLIQUES ET TRAVAIL
- LA SYNDICALISATION



Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 170, promenade du Pré Tunney, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, (Ontario), K1A 0T6 (téléphone : 613 951-4628; courriel : perspective@statcan.ca).

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.ca. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel infostat@statcan.ca ou par téléphone entre 8h30 et 16h30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

Numéros sans frais (Canada et États-Unis) :

Service de renseignements	1-800-263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1-800-363-7629
Télécopieur	1-877-287-4369
Renseignements concernant le Programme des services de dépôt	1-800-635-7943
Télécopieur pour le Programme des services de dépôt	1-800-565-7757

Centre de renseignements de Statistique Canada :	1-613-951-8116
Télécopieur	1-613-951-0581

Renseignements pour accéder au produit

Le produit no 75-001-XIF au catalogue est disponible gratuitement sous format électronique. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à www.statcan.ca et de choisir la rubrique Publications.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle, qui sont observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes sont aussi publiées sur le site www.statcan.ca sous À propos de nous > Offrir des services aux Canadiens.

L'emploi et le revenu en perspective
(nº 75-001-XIF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XIE) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2007.
ISSN : 1492-4978.

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication électronique peut être reproduit en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Statistique Canada, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé destiné aux journaux et/ou à des fins non commerciales. Statistique Canada doit être cité comme suit : Source (ou « Adapté de », s'il y a lieu) : Statistique Canada, année de publication, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s).

Autrement, il est interdit de reproduire le contenu de la présente publication, ou de l'emmagasiner dans un système d'extraction, ou de le transmettre sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, pour quelque fin que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable des Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, 100, promenade du Pré Tunney, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
p	préliminaire
r	rectifié
x	confidentiel
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Faits saillants

Dans ce numéro

Participation des travailleurs âgés à la vie active

- La proportion de travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) a augmenté au cours de la dernière décennie. En 2006, par exemple, 60 % d'entre eux occupaient un emploi ou en cherchaient. Ce groupe représentait 12 % de la population active (2,1 millions).
- Le principal facteur de cette augmentation est le taux d'activité des femmes, qui est passé de 38 % à 62 % entre 1976 et 2006 chez celles âgées de 55 à 59 ans, et de 24 % à 37 % chez celles âgées de 60 à 64 ans.
- Un quart des travailleurs âgés exercent un emploi autonome et un cinquième travaillent à temps partiel. Le travail à temps partiel est l'une des quelques caractéristiques qui diffèrent nettement chez les travailleurs âgés et les travailleurs du principal groupe d'âge actif (ceux âgés de 25 à 54 ans), ce qui donne à penser qu'il s'agit là d'un signe de transition vers la retraite.
- Deux tiers des travailleurs âgés occupés à temps partiel le sont par choix, comparés à seulement 28 % des travailleurs du principal groupe d'âge actif occupés à temps partiel.

Pensions publiques et travail

- La vaste majorité des travailleurs commencent à toucher les prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ) avant l'âge de 65 ans, et une proportion accrue commence à les recevoir dès l'âge de 60 ans.
- Parmi ceux ayant une pension d'employeur mais sans revenu d'emploi, près des quatre cinquièmes commencent à toucher les prestations du RPC/RRQ à l'âge de 60 ans. Pour ceux qui combinent travail et pension d'employeur à 59 ans, le taux d'accès à la pension publique est de 3 sur 5. Les taux d'accès à 60 ans sont de 26 % seulement pour les travailleurs sans pension d'employeur et de 17 % pour ceux qui en ont une.
- En 1996, 39 % des nouveaux bénéficiaires du RPC/RRQ ont fait du travail contre rémunération. En 2004, cette proportion est passée à 48 %. Le travail après la retraite était plus courant chez les hommes, et particulièrement fréquent chez les personnes qui n'étaient pas adhérentes à une pension d'employeur dans leur emploi avant la retraite.
- Entre 1996 et 2004, la proportion des bénéficiaires du RPC/RRQ dont le revenu de travail s'élevait à 5 000 $ au plus a diminué. Cette baisse a été plus que contrebalancée par une forte croissance chez ceux qui gagnaient entre 5 000 $ et 20 000 $, et encore davantage chez ceux qui gagnaient plus de 20 000 $.

Perspective

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

☐ **Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (N° 75-001-XPF au catalogue).**

Nous vous offrons encore plus!
Une réduction de 20 % sur un abonnement de 2 ans! Seulement 100.80 $ (taxes en sus)
Une réduction de 30 % sur un abonnement de 3 ans! Seulement 132.30 $ (taxes en sus)

Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective!*

BON DE COMMANDE

ENVOYEZ À
Statistique Canada
Division des finances
100, promenade du
Pré Tunney, 6e étage
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6

TÉLÉPHONE
1 800 267-6677
Mentionnez PF027090

TÉLÉCOPIEUR
1 877 287-4369
613-951-0581

COURRIEL
Infostats@statcan.ca

Nom
Entreprise — Service
Adresse — Ville — Province
Code postal — Téléphone ( ) — Télécopieur ( )
Courriel

MODALITÉS DE PAIEMENT *(cochez une seule case)*

Veuillez débiter mon compte : ☐ MasterCard ☐ VISA ☐ American Express

N° de carte — Date d'expiration
Signature
Détenteur de carte *(en majuscules s.v.p.)*
☐ Paiement inclus ______ $
Signature de la personne autorisée

N° au catalogue	Titre	Abonnement	Canada ($ CA)	Quantité	Total $ CA
75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective	1 an	63,00		
		2 ans	100,80		
		3 ans	132,30		
		Total			
		TPS (6 %)			
		TVP en vigueur			
		TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.-L.)			
		Frais de port : États-Unis 24 $ CA, autres pays 40 $ CA			
		Total général			

*Frais de port : aucuns frais pour les envois au Canada. À l'extérieur du Canada, veuillez ajouter les frais de port comme indiqué. Les clients canadiens ajoutent soit la TPS de 6 % et la TVP en vigueur, soit la TVH (TPS numéro R121491807). Les clients de l'étranger paient en dollars canadiens tirés sur une banque canadienne ou en dollars US tirés sur une banque américaine selon le taux de change quotidien en vigueur. Les ministères du gouvernement fédéral doivent indiquer sur toutes les commandes leur code d'organisme RI ______ et leur code de référence RI ______

Vos renseignements personnels sont protégés par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Statistique Canada utilisera les renseignements qui vous concernent seulement pour effectuer la présente transaction, livrer votre(vos) produit(s), annoncer les mises à jour de ces produits et gérer votre compte. Nous pourrions de temps à autre vous informer au sujet d'autres produits et services de Statistique Canada ou vous demander de participer à nos études de marché.

Si vous ne voulez pas qu'on communique avec vous de nouveau pour des promotions ☐ ou des études de marché ☐, cochez la case correspondante.

Statistique Canada — Statistics Canada

Canada

Participation des travailleurs âgés à la vie active

Katherine Marshall et Vincent Ferrao

L'intérêt que suscite le comportement de la génération du baby-boom (personnes nées entre 1946 et 1965) dans le marché du travail est toujours d'actualité, et pour cause! En effet, le taux d'activité de ces personnes peut influer sur les niveaux d'emploi, l'économie en général, l'utilisation des services publics, ainsi que sur la situation financière des baby-boomers eux-mêmes sur le plan personnel et familial. Depuis quelques années maintenant, leurs tendances de retraite prévues ont fait l'objet d'une attention spéciale parce qu'une vague de départs massifs pourrait perturber sérieusement la structure de la population active.

Or, les études et les indicateurs récents montrent que les baby-boomers ne déserteraient finalement pas le marché du travail en masse pour la « liberté 55 » (Copeland, 2007; Martel et coll., 2007; Wannell, 2007). Les baby-boomers les plus âgés ont eu 60 ans en 2006, année pendant laquelle on a observé un pourcentage record (45 %) de personnes de 60 à 64 ans dans la population active. En outre, l'âge moyen à la retraite est demeuré stable, à 61,5 ans, chiffre toujours à la hausse depuis le creux de 60,9 ans observé en 1998. L'exode annoncé, mais qui ne s'est pas matérialisé, des travailleurs âgés retarde peut-être la menace d'une pénurie de main-d'œuvre brusque et sérieuse.

Le présent article examine les tendances de travail de la population âgée de 55 à 64 ans[1] ainsi que les caractéristiques des personnes ayant un emploi en 2006 par rapport aux travailleurs du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans). Les travailleurs âgés commencent-ils à réduire leurs heures de travail ou à changer d'emploi, ou bien est-ce que les choses continuent de la même façon? Ce groupe d'âge présente un intérêt particulier parce que la plupart des personnes devraient en principe partir à la retraite entre 55 et 65 ans. En effet, le taux d'activité de la population âgée de 65 ans et plus chute considérablement. En 2006, seulement 13 % des femmes et 23 % des hommes âgés de 65 à 69 ans étaient actifs, et pour le groupe de 70 ans et plus, les taux sont tombés à 2 % et à 7 % respectivement. (Pour en savoir plus sur les travailleurs âgés de 65 ans et plus, voir Walsh, 1999, et Duchesne, 2004.)

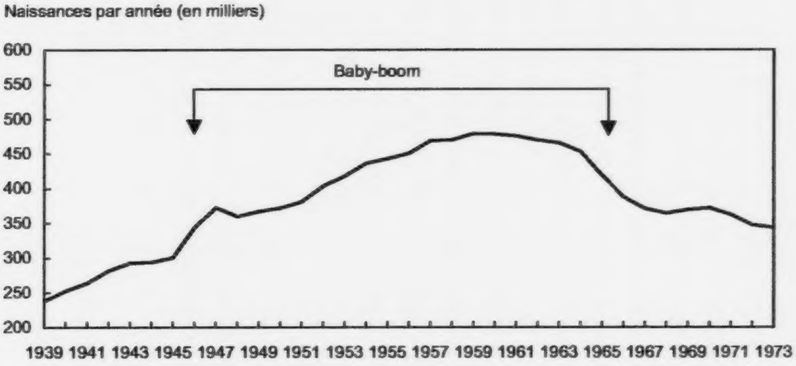
Katherine Marshall est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut la joindre au 613-951-6890. Vincent Ferrao est au service de la Division de la statistique du travail. On peut le joindre au 613-951-4750. On peut communiquer avec l'un ou l'autre à perspective@statcan.ca.

Tableau 1 Caractéristiques des personnes âgées de 55 à 64 ans

	1976			2006		
	Ensemble des deux sexes	Hommes	Femmes	Ensemble des deux sexes	Hommes	Femmes
Population (en milliers)	1 916	926	990	3 615	1 780	1 836
% de la population totale	11	5	6	14	7	7
Population active (en milliers)	1 017	703	314	2 123	1 180	943
% de la population active totale	10	7	3	12	7	5
			%			
Niveau d'instruction						
Diplôme universitaire	5	7	4	19	22	17
Moins du niveau universitaire	95	93	96	81	78	83
Taux d'activité	**53**	**76**	**32**	**59**	**66**	**51**
Diplôme universitaire	75	86	53	67	72	60
Moins du niveau universitaire	52	75	31	57	65	50

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Graphique A Le baby-boom consistait en 20 ans environ de natalité au-dessus de la moyenne



Source : Statistique Canada, Statistiques d'état civil

Une population âgée et plus nombreuse à travailler

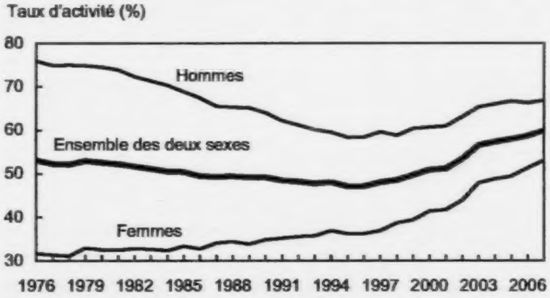
Plus de deux millions de personnes âgées de 55 à 64 ans avaient ou recherchaient un emploi en 2006, soit 12 % de la population active, contre un million (10 %) en 1976 (tableau 1). Les deux causes principales expliquant cette hausse sont le vieillissement démographique et le taux d'activité accru[2] des travailleurs âgés. Précisons que les personnes âgées de 55 à 64 ans représentaient 11 % de la population totale en 1976 et 14 % en 2006, une proportion qui devrait augmenter en raison du vieillissement des baby-boomers formant le peloton de queue qui sont aussi les plus nombreux (graphique A). Parallèlement, le taux d'activité global de ce groupe d'âge s'est accru, passant de 53 % à 59 %. Or, cette hausse est issue de tendances opposées chez les hommes et les femmes. Le taux d'activité des hommes âgés avait atteint 76 % en 1976 pour passer à 58 % en 1995, puis se hisser à 67 % au début de 2007. Le taux d'activité des femmes, en revanche, s'est constamment accru, passant de 32 % à 53 % (graphique B)[3].

La majorité des personnes dans la cinquantaine avancée sont toujours actifs

Une répartition par âge montre que la majorité des hommes de 55 à 59 ans participaient toujours à la vie active en 2006 (76 %). Ce taux était inférieur au sommet de 1976 (soit 84 %), mais supérieur au minimum de 1998, soit 71 % (graphique C). Entre-temps, les femmes du même âge ont vu leur taux d'activité monter constamment, passant de 38 % en 1976 à 62 % en 2006. Il n'est pas surprenant de noter qu'une proportion plus réduite de personnes au début de la soixantaine (entre 60 et 64 ans) étaient actives, bien que de récentes hausses aient été constatées chez les hommes (passant de 43 % en 1995 à 53 % en 2006), de même qu'une remontée constante chez les femmes (atteignant un record de 37 % en 2006).

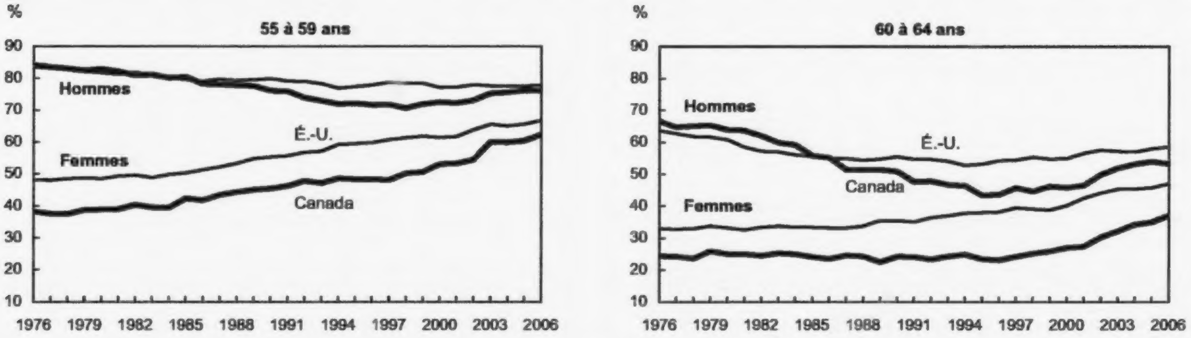
Malgré la similitude des tendances à long terme au Canada et aux États-Unis, les taux d'activité observés aux É.-U. sont généralement plus élevés à la fois chez les hommes et les femmes. On note toutefois des écarts plus marqués chez les femmes, soit 67 % des Américaines de 55 à 59 ans et 47 % de celles âgées de 60 à 64 ans parmi la population active en 2006, affichant respectivement 4 et 10 points de pourcentage de plus que leurs homologues canadiennes. Cela est surprenant vu le taux d'activité systématique-

Graphique B Six sur dix personnes âgées de 55 à 64 ans font partie de la population active en 2007



Nota : 2007 est une moyenne de janvier à juin.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Graphique C Les taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans sont généralement plus élevés aux États-Unis



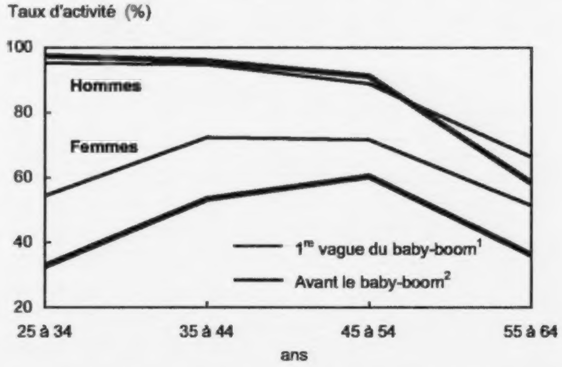
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active; US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics

ment élevé chez les Canadiennes plus jeunes que chez leurs homologues américaines[4]. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'un certain nombre d'Américaines plus âgées demeurent au travail dans le but explicite de maintenir leur accès à l'assurance-santé fournie par l'employeur (Copeland, 2007), étant donné que la protection universelle en soins de santé (Medicare) est offerte aux Américains seulement une fois qu'ils ont atteint 65 ans.

Les femmes et le niveau de scolarité devraient maintenir la tendance à la hausse

La participation des femmes à la vie active est beaucoup plus importante durant tout le cycle de vie maintenant que par le passé. Par conséquent, jusqu'à ce que les femmes des jeunes générations atteignent l'âge à la retraite, leur taux d'activité dépassera celui de leurs prédécesseurs. Par exemple, les différences sont notables parmi les femmes âgées de 55 à 64 ans en 2006 (groupe d'âge à l'étude) et celles de dix ans leurs aînées. Les femmes de la cohorte plus jeune étaient beaucoup plus enclines à demeurer actives que celles de la cohorte plus âgée lorsqu'elles étaient âgées de 35 à 44 ans, soit 72 % contre seulement 53 %, respectivement (graphique D)[5]. Par contre, on ne voit guère de différence d'activité sur le marché du travail et de cycle de vie entre les deux cohortes d'hommes sauf pour ceux approchant l'âge à la retraite lorsque le groupe plus jeune est plus porté à participer au marché du travail (66 %, contre 58 %).

Graphique D Les taux d'activité des femmes de la première vague du baby-boom sont plus élevés que ceux des femmes de la cohorte précédant le boom



1 Personnes âgées de 55 à 64 ans en 2006 et nées entre 1942 et 1951. (Les années de naissance ne sont pas toutes strictement dans le label de la cohorte désignée.)
2 Personnes âgées de 65 à 74 ans en 2006 et nées entre 1932 et 1941.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 1966, 1976, 1986, 1996 et 2006

L'augmentation du niveau de scolarité serait la deuxième raison d'une éventuelle hausse continue du taux d'activité des femmes de 55 à 64 ans. Plus le niveau de scolarité est élevé, plus grande est la probabilité qu'une personne soit occupée, car une plus longue formation se traduit souvent par des possibilités d'emploi de meilleure qualité et des revenus plus élevés. Les diplômés d'université, par exemple, affichent un bien meilleur taux d'activité que les personnes non diplômées; en 1976, seules 5 % des femmes de 55 à 64 ans avaient obtenu un diplôme universitaire, mais, en 2006, cette proportion s'était élevée à 19 % (tableau 1).

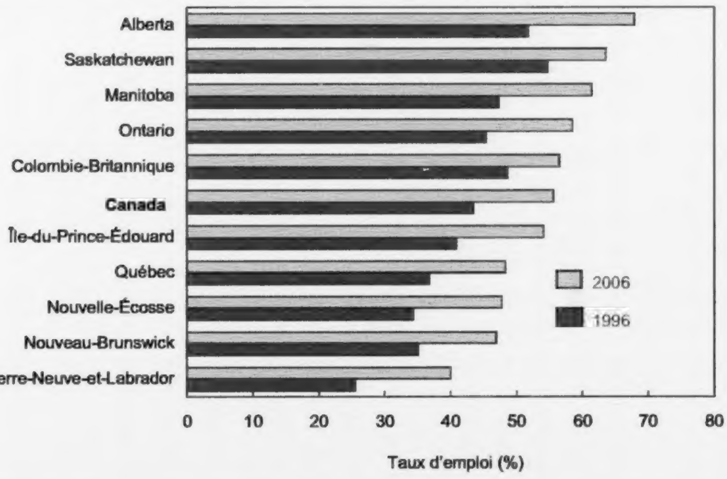
La seconde partie du présent article porte sur les personnes de 55 à 64 ans qui étaient occupées au cours de 2006.

L'Alberta tient la palme d'or

En dépit de variations, les taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans n'ont jamais été aussi élevés, et ce, dans toutes les provinces (graphique E). Le marché du travail canadien connaît un resserrement, et la demande accroît les niveaux d'emploi.

En 2006, l'Alberta détenait le taux d'emploi le plus élevé de travailleurs âgés (68 %). En raison du boom pétrolier, cette province souffre d'une pénurie de main-d'œuvre dans nombre de secteurs et accueille des travailleurs de tous âges. Il n'est donc pas surprenant de voir l'Alberta en tête de peloton quant au nombre de travailleurs âgés détenant un emploi. La Saskatchewan et le Manitoba ont aussi affiché des taux supérieurs à 60 %. Les taux enregistrés en Ontario et en Colombie-Britannique étaient aussi légèrement supérieurs au taux national de 56 %, alors que celui de l'Île-du-Prince-Édouard était un peu inférieur (54 %). Le Québec, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick ainsi que Terre-Neuve-et-Labrador affichaient un taux très inférieur à la moyenne nationale, bien que leurs tendances aient été à la hausse ces dernières années.

Graphique E Sur 10 Albertains âgés de 55 à 64 ans, près de 7 avaient un emploi en 2006



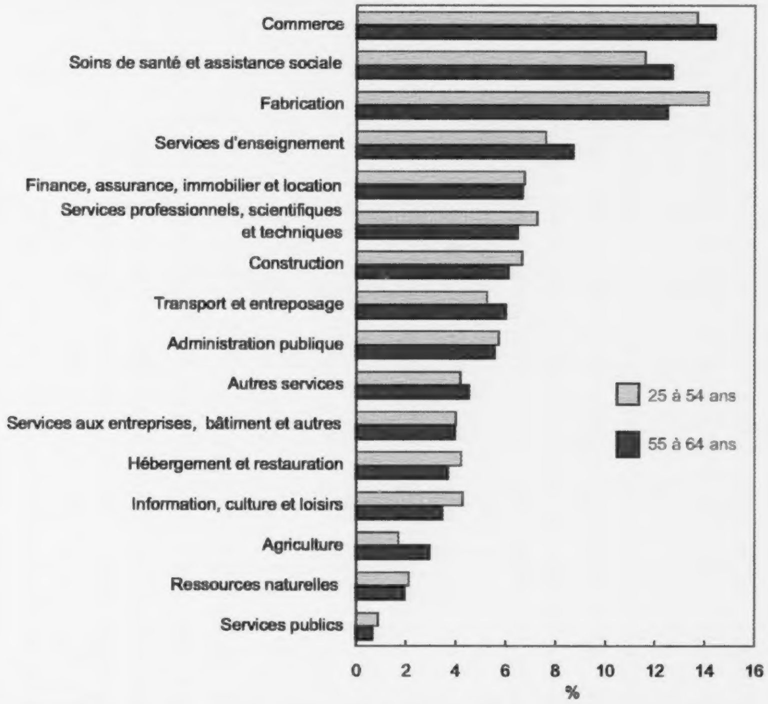
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

La plupart des travailleurs âgés travaillent dans le secteur des services

Environ 3 travailleurs sur 4 âgés de 55 à 64 ans travaillaient dans le secteur des services en 2006, soit une proportion similaire à celle de leurs homologues de 25 à 54 ans. Les services comptant le plus grand nombre de travailleurs âgés sont la vente au détail et le commerce de gros, suivis des soins de santé et des services sociaux (graphique F). Dans le secteur des biens, employant 25 % des travailleurs âgés en 2006, environ la moitié travaillait dans le secteur manufacturier.

La répartition des travailleurs âgés par profession n'est pas non plus très différente de celle de leurs homologues du principal groupe d'âge actif. En 2006, un peu plus de 20 % des personnes âgées de 55 à 64 ans étaient employées dans les professions des ventes et des services, suivies des professions des affaires, de la finance et de l'administration; puis des métiers, transport et exploitation de matériel (graphique G). En 2006, relativement plus de travailleurs âgés que de personnes de 25 à 54 ans occupaient un poste de direction (12 %, contre 10 %). L'expérience accumulée pourrait expliquer ce léger écart.

Graphique F L'emploi par industrie est généralement similaire pour les travailleurs du principal groupe d'âge actif et ceux plus âgés



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2006

L'emploi autonome et l'emploi à temps partiel sont fréquents chez les travailleurs âgés

Bien qu'on note des similitudes entre le principal groupe d'âge actif et les travailleurs âgés quant aux tendances relatives à l'emploi par secteur et par profession, leurs conditions de travail sont différentes. Le travail autonome est beaucoup plus fréquent chez les travailleurs âgés, par exemple, surtout chez les hommes : 18 % des hommes du principal groupe d'âge actif étaient travailleurs autonomes en 2006, contre 30 % des hommes âgés de 55 à 64 ans (tableau 2). Malgré l'écart moins frappant, les femmes âgées aussi présentent un taux de travail autonome plus élevé que les femmes du principal groupe d'âge actif.

La durée hebdomadaire moyenne de travail des personnes âgées de 55 à 64 ans est plus courte que celle des travailleurs du principal groupe d'âge actif (37,7 et 39,0 heures respectivement), bien que l'écart soit plus faible chez les hommes (40,9 contre 42,1 heures) que chez les femmes (33,6 contre 35,6 heures). Cette situation s'explique par le fait qu'un plus grand nombre de travailleurs âgés, particulièrement les femmes, ont tendance à travailler à temps partiel, soit 11 % des hommes et 28 % des femmes, contre 5 % d'hommes et 19 % de femmes âgées de 25 à 54 ans.

Ce virage vers des conditions de travail atypiques chez les travailleurs âgés indique que certains d'entre eux se préparent sérieusement à la retraite. Un signe de cette transition est le fait que les deux tiers des travailleurs âgés à temps partiel ont signalé faire une semaine de travail plus courte par choix, comparativement à un quart seulement des travailleurs à temps partiel du principal groupe d'âge actif.

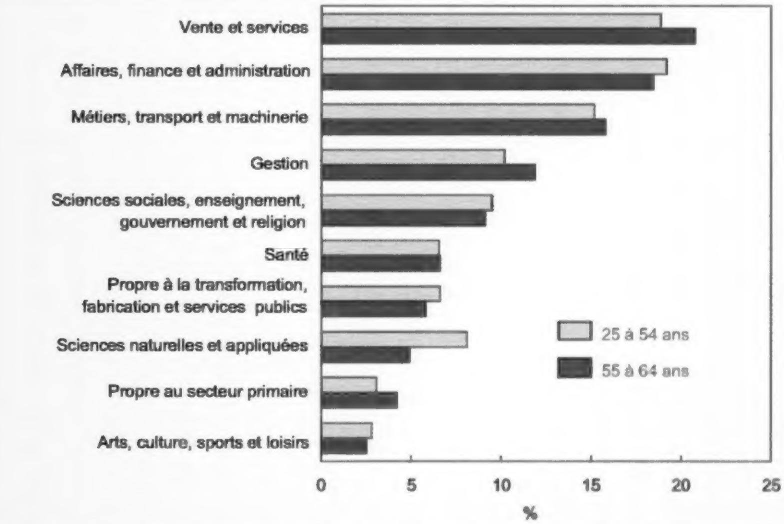
Les hommes âgés ont les revenus les plus élevés

Les hommes âgés qui demeurent sur le marché du travail semblent être les mieux rétribués. Malgré un nombre d'heures de travail réduit, leurs revenus horaires plus élevés (24,31 $) suffisent à les classer premiers en matière de revenus hebdomadaires moyens (graphique H). Comme le taux horaire des femmes âgées (19,23 $) est inférieur à celui des femmes du principal groupe d'âge actif (19,59 $) et que plus d'une femme sur quatre travaille à temps partiel, leurs revenus hebdomadaires sont plus de 300 $ inférieurs à ceux des hommes âgés (643 $).

Les travailleurs âgés prennent plus de congés

Les travailleurs âgés ont tendance à s'absenter plus souvent du travail, pour cause de maladie ou d'invalidité, que les personnes du principal groupe d'âge actif. En 2006, le temps d'absence du travail pour des raisons de maladie et d'invali-

Graphique G Plus d'un cinquième des travailleurs âgés occupent un emploi dans le secteur de la vente et des services



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2006

dité s'élevait à un peu plus de 10 jours chez les travailleurs à plein temps âgés de 55 à 59 ans, et à un peu plus 12 jours chez ceux âgés de 60 à 64 ans. Par contre, les personnes âgées de 25 à 54 ans ont été absentes 7 jours seulement (graphique I). Les problèmes de santé pourraient être plus courants chez les travailleurs âgés, mais la syndicalisation et les conditions de travail du secteur public sont également liées à des taux d'absentéisme plus élevés, caractéristiques qui prédominent chez les travailleurs âgés (Statistique Canada, 2007).

Résumé

Bien qu'une proportion plus élevée de travailleurs âgés de 55 à 64 ans soient des travailleurs autonomes et que leurs semaines de travail soient plus courtes que celles de leurs homologues du principal groupe d'âge actif, la majorité sont employés (76 %) et travaillent à plein temps (81 %). En outre, le revenu et la profession des travailleurs âgés et du principal groupe d'âge actif sont étonnamment semblables.

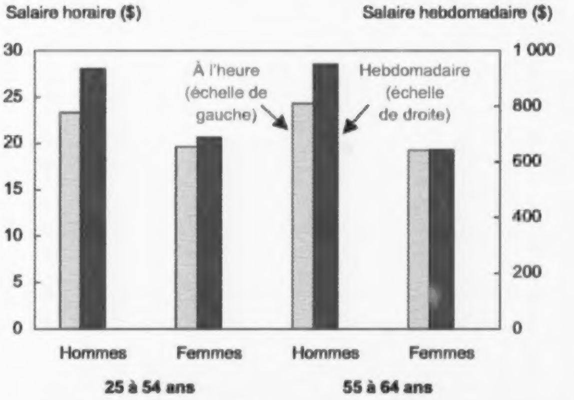
Au cours de la dernière décennie, le taux d'activité des hommes et des femmes âgés de 55 à 64 ans a augmenté sans cesse, atteignant 60 % durant la première moitié de 2007. Il s'agit d'une tendance importante, car la grande partie de cette catégorie d'âge constitue le premier groupe de la cohorte des baby-boomers (ceux âgés de 55 à 61 ans en 2007), et leur participation à la vie active laisse présager un taux d'activité croissant dans le proche avenir. Le taux d'activité croissant des femmes et leur niveau de scolarité plus élevé, en particulier, impliquent que la tendance à la hausse se poursuivra. Un troisième

Tableau 2 Les caractéristiques d'emploi des travailleurs du principal groupe d'âge actif et ceux plus âgés

	25 à 54 ans			55 à 64 ans		
	Ensemble des deux sexes	Hommes	Femmes	Ensemble des deux sexes	Hommes	Femmes
	En milliers					
Personnes occupées	11 620	6 127	5 493	2 012	1 117	895
	%					
Taux d'emploi[1]	82	86	77	56	63	49
Catégorie de travailleurs						
Employés	85	82	88	76	70	83
Secteur public	22	16	28	22	16	30
Secteur privé	63	66	60	54	54	53
Indépendants	15	18	12	24	30	17
Syndiqués (employés)	35	34	35	39	38	39
Genre de travail						
Temps plein	88	95	81	81	89	72
Temps partiel	12	5	19	19	11	28
Temps partiel par choix	28	26	29	66	64	67
Heures de travail habituelles	Heures					
(tous les emplois)	39,0	42,1	35,6	37,7	40,9	33,6

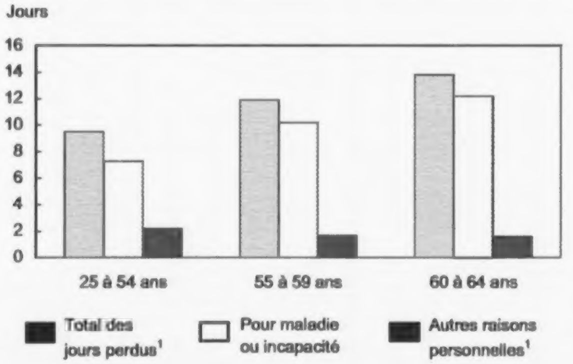
1 Le nombre des employés exprimé en pourcentage de la population.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2006

Graphique H Les hommes plus âgés conservent leur pouvoir salarial



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2006

Graphique I Les jours perdus par année augmentent avec l'âge chez les employés à temps plein



1 Congé de maternité non compris.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2006

facteur pourrait être la volonté grandissante de continuer à travailler chez les personnes de plus de 55 ans, que ce soit pour leur épanouissement, pour des raisons financières, ou parce qu'il s'agit d'une transition sociale due au resserrement du marché du travail, au manque de compétences et à la suppression presque générale de la retraite obligatoire à 65 ans. Quelle que soit la raison, le taux d'activité croissant des travailleurs âgés adoucira vraisemblablement l'éventuel effet économique du vieillissement de la cohorte du baby-boom.

Perspective

Notes

1 Les données du présent article proviennent de l'Enquête sur la population active (EPA), une enquête mensuelle menée auprès des personnes de 15 ans et plus dans les ménages pour recueillir des données sur l'activité sur le marché du travail. Pour en savoir plus sur l'EPA, voir le site Internet de Statistique Canada, sous *Définitions, sources des données et méthodes*, où l'on trouve une liste alphabétique d'enquêtes et programmes statistiques.

2 La population active (personnes occupées et personnes sans emploi) est représentée par un pourcentage de la population.

3 Le chiffre de 2007 est une moyenne de janvier à juin.

4 En 2006, 70 % des Canadiennes âgées de 16 à 24 ans et 81 % de celles âgées de 25 à 54 ans faisaient partie de la population active, contre 58 % et 75 % respectivement pour les Américaines.

5 Ces chiffres ont été obtenus à partir des taux d'activité enregistrés dans l'EPA en 1976 et 1986. Par exemple, les personnes nées entre 1942 et 1951 étaient âgées de 35 à 44 ans en 1986, et celles nées entre 1932 et 1941 étaient de ce groupe d'âge en 1976.

Documents consultés

COPELAND, Craig. 2007. « Labor-force participation: The population age 55 and older », Employee Benefit Research Institute, *Notes*, vol. 28, nº 6, juin, p. 1 à 8, Washington.

DUCHESNE, Doreen. 2004. « Plus de personnes âgées au travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 5, nº 2, février, nº 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada,
http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/1020475-001-XIF.html (consulté le 30 juillet 2007).

MARTEL, Laurent, Eric CARON-MALENFANT, Samuel VÉZINA et Alain BÉLANGER. 2007. « Projections de la population active au Canada, 2006-2031 »,

L'Observateur économique canadien, vol. 20, nº 6, juin, nº 11-010-XIB au catalogue de Statistique Canada, http://www.statcan.ca/francais/freepub/11-010-XIB/00607/feature_f.htm (consulté le 30 juillet 2007).

STATISTIQUE CANADA. 2007. *Taux d'absence du travail, 2006*, nº 71-211-XWF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-211-XIF/71-211-XIF2007000.htm (consulté le 30 juillet 2007).

WALSH, Mark. 1999. « L'exercice d'un emploi après 65 ans », *L'emploi et le revenu en perspective,* vol. 11, nº 2, été, nº 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-9922.pdf (consulté le 30 juillet 2007).

WANNELL, Ted. 2007. « Pensions publiques et travail », *L'emploi et le revenu en perspective,* vol. 8, nº 8, août, nº 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/75-001-XIF2007108.htm (consulté le 30 juillet 2007).

Pensions publiques et travail

Ted Wannell

Ai-je assez d'argent pour prendre ma retraite? est une question que les travailleurs âgés apprennent à se poser lorsqu'ils songent à la retraite. Leurs ressources financières comprennent les régimes de retraite de l'employeur, les régimes d'épargne enregistrés et d'autres placements ainsi que les prestations de retraite publiques, à savoir le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ), la Sécurité de la vieillesse (SV) et le Supplément de revenu garanti (SRG). Ces ressources sont évaluées par rapport aux dépenses prévues et d'autres éléments à considérer tels que l'état de santé, les besoins familiaux et les loisirs.

Ai-je vraiment envie de prendre ma retraite? est la question à laquelle de plus en plus d'employeurs et d'analystes de politiques souhaitent que les travailleurs réfléchiront. Compte tenu du resserrement du marché du travail et du fait que les baby-boomers approchent maintenant de l'âge à la retraite, on s'intéresse de plus en plus aux obstacles qui pourraient les empêcher de continuer à travailler. Les provinces sont en train de rayer la retraite obligatoire de leurs codes du travail et le gouvernement fédéral propose également d'apporter des modifications à la législation des régimes de retraite enregistrés pour faciliter la retraite progressive. Les facteurs relatifs au marché du travail pourraient également inciter les employeurs à adopter des politiques plus adaptées aux besoins des travailleurs âgés, à savoir des congés pour les travailleurs qui doivent prendre soin d'une personne âgée ou l'horaire de travail flexible.

En effet, la tendance longtemps généralisée de la retraite anticipée s'est estompée à la fin des années 1990 et l'âge médian de la retraite a commencé à augmenter légèrement. Parallèlement, le taux d'activité des hommes âgés s'est redressé au milieu des années 1990, tandis que celui des femmes âgées a continué de progresser. Apparemment, des changements sont à l'horizon.

Bien que la recherche sur le processus de la retraite progresse à pas de géants, certaines lacunes persistent. Les études intégrant les nombreux facteurs du processus de la retraite sont freinées par l'absence d'enquête spéciale sur le vieillissement au Canada. Plusieurs propositions ont été soumises aux organismes de financement en vue de combler cette lacune. Toutefois, une enquête spéciale n'est pas nécessairement le meilleur moyen d'analyse de certaines questions. Habituellement,

Ted Wannell est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut le joindre au 613-951-3546 ou à perspective@statcan.ca.

Source des données et définitions

La **banque de données administratives longitudinales** (DAL) est basée sur un échantillon de 20 % des relevés T1 sur une période de 22 ans prenant fin en 2004 au moment de cette analyse. Les relevés sont liés aux individus d'année en année et les données de chaque année sont utilisées pour vérifier la structure familiale du moment.

L'étude utilise des mini-panels sur trois ans. Chaque panel est composé d'une année de départ qui sert à connaître le revenu d'emploi ou le revenu d'un régime de pension agréé (RPA), une année médiane qui sert à suivre l'accès aux prestations du RPC/RRQ et une année subséquente pour saisir les nouvelles tendances du revenu. Plus précisément, les mini-panels sont formés selon les critères suivants :

- Âge entre 60 et 69 ans au cours de l'année médiane.
- Aucune prestation de RPC reçue durant l'année de départ.
- Emploi confirmé ou revenu de RPA durant l'année de départ.
- Aucune déduction pour handicapés au cours des deux premières années.
- Prestations de RPC et de RPA ne débutant pas entre la deuxième et la troisième année.

Les trois mini-panels ont été conçus pour examiner ces tendances à long terme, de 1994 à 1996, de 1999 à 2001 et de 2002 à 2004.

dans le cas de petites populations, les enquêtes par sondage ne peuvent fournir des estimations cohérentes d'événements relativement rares, comme le fait de toucher une pension. Mais les régimes de retraite publics et les régimes d'employeurs comportent des caractéristiques qui sont mieux évaluées en examinant des années d'âge : le taux d'accès aux prestations au moment de l'admissibilité initiale ou des effets d'interaction entre pensions publiques et pensions privées.

Cette étude utilise un vaste échantillon de données fiscales pour examiner le taux d'accès aux prestations du RPC/RRQ, les rentrées d'argent conjointes provenant du RPC/RRQ et d'autres prestations ainsi que l'emploi après le début des prestations. Les contribuables sexagénaires sont le point central de l'étude parce qu'ils ont atteint l'âge d'admissibilité aux prestations du RPC/RRQ. L'objectif premier est d'établir les tendances d'accès aux prestations par âge et de déterminer si ces tendances ont changé au fil du temps. La base de données suit également les personnes au fil du temps, permettant de déduire les tendances de travail après la retraite en fonction des rentrées d'argent provenant de revenus d'emploi ou d'un travail autonome. Puisque les tendances de travail devraient varier selon la trajectoire prise pendant la retraite et les caractéristiques particulières des régimes de pension, la population sera divisée en groupes dont le comportement est susceptible de varier.

Pensions publiques

Les économistes utilisent des modèles du cycle de vie pour expliquer les tendances de travail par âge. Les personnes n'ayant pas de régimes de retraite et préférant les loisirs au travail épargnent sur leurs gains jusqu'à ce que les avoirs accumulés puissent répondre aux dépenses projetées le reste de leur vie, puis elles prennent leur retraite. Les gains et les taux de dépenses et d'épargne étant différents pour chacun, le départ à la retraite devrait s'étaler sans heurts sur plusieurs années.

En fait, les régimes de pension publics et les régimes de pension de l'employeur constituent les épargnes principales. L'accès aux prestations est basé sur des formules qui tendent à concentrer la retraite à des âges précis et déterminés par des conditions d'admissibilité. Par exemple, une étude précédente sur l'accès aux prestations des régimes de pension agréés (RPA) par les travailleurs dans la cinquantaine a trouvé un point culminant à 55 ans, âge auquel plusieurs régimes de retraite des grandes entreprises commencent à offrir des prestations complètes (Wannell, 2007). Ces jeunes retraités jouissaient de revenus avant retraite beaucoup plus élevés que la moyenne et de régimes de travail rémunéré à faible intensité après avoir commencé à toucher des prestations de retraite. Ces résultats semblent indiquer que les règles d'admissibilité à ces RPA créent une demande contenue de départs à la retraite, particulièrement parmi les travailleurs à revenu élevé. Globalement, environ un cinquième des travailleurs commencent à toucher des prestations d'un RPA avant d'être admissibles aux prestations du RPC/RRQ à l'âge de 60 ans.

L'adhésion au Régime de pensions du Canada et au Régime des rentes du Québec est obligatoire pour presque tous les employés et ces régimes sont financés par les cotisations des employeurs et des employés. Les cotisations au RPC/RRQ et les prestations sont conçues pour remplacer jusqu'à 25 % du revenu, selon un indicateur repère qui est le salaire moyen de l'industrie, en supposant que 65 ans est l'âge de la retraite et que les cotisations ont été suffisantes. Le taux de remplacement du revenu pour les personnes ayant des revenus plus élevés que l'indicateur repère, soit 41 100 $ en janvier 2005, serait donc inférieur à 25 % (Développement social Canada, 2005a).

En 1987, les modifications apportées au RPC/RRQ ont donné aux cotisants plus de latitude quant au moment du départ à la retraite. Malgré le fait que 65 ans demeure l'âge de référence pour le calcul des prestations, celles-ci peuvent débuter plus tôt ou plus tard, avec des réductions ou des majorations visant à égaliser la valeur à vie des prestations reçues. Les cotisants peuvent dès l'âge de 60 ans toucher des prestations réduites de 30 %, ou commencer à les recevoir à 70 ans avec une majoration de 30 %.

Compte tenu de la bonne situation financière des jeunes prestataires d'un RPA et de leur faible désir de continuer à travailler, ils devraient, à 60 ans, afficher un taux d'accès élevé aux prestations du RPC/RRQ et, par conséquent, réduire leur travail rémunéré. Les travailleurs bénéficiant d'un RPA et n'ayant pas pris leur retraite dans la cinquantaine devraient aussi avoir un taux d'accès précoce plus élevé et ensuite travailler moins que les travailleurs sans RPA, en raison de leurs avoirs bloqués dans les régimes de leurs employeurs.[1]

Toutefois, un autre effet du RPC/RRQ peut également nuire à la poursuite de l'emploi après le début des prestations. Contrairement aux RPA, le RPC/RRQ exige que les cotisants entre 60 et 64 ans n'occupent aucun emploi rémunéré durant le mois de la première prestation. Même si cette condition ne s'applique pas à

ceux qui gagnent moins que la prestation mensuelle maximale, elle peut inciter certains prestataires à se retirer du marché du travail[2]. Toutes choses étant égales par ailleurs, les travailleurs partant à la retraite avec des prestations du RPC/RRQ peuvent être moins susceptibles de réintégrer par la suite le marché du travail que ceux qui reçoivent uniquement des prestations d'un RPA.

La Sécurité de la vieillesse (SV) et le Supplément de revenu garanti (SRG) constituent d'autres piliers de soutien du revenu des personnes âgées. Les prestations de SV sont basées sur la durée de résidence au Canada et le SRG vise principalement à aider les personnes âgées à faible revenu. Pour les travailleurs bien rémunérés et ayant cotisé longtemps au RPC/RRQ, le SRG n'entre pas en ligne de compte et le droit aux prestations de SV est une facette importante de leurs avoirs. Ces travailleurs sont ainsi fortement incités à réduire encore davantage, à 65 ans, leur participation au marché du travail.

Certaines caractéristiques de la SV et du SRG touchent peut-être de manière particulière les personnes âgées à faible revenu et celles à revenu élevé. Contrairement au RPC/RRQ, les deux programmes sont fondés sur un critère de revenu et les prestations sont récupérées lorsque le revenu dépasse les seuils établis (Développement social Canada, 2005b). Les prestations de SRG sont réduites à hauteur de 50 cents pour chaque dollar de revenu dépassant le seuil limite (au dernier trimestre de 2004, le seuil était de 13 464 $ pour les personnes seules). Les prestations de SV sont récupérées à hauteur de 15 cents pour chaque dollar dépassant le seuil limite (en 2004, le seuil était de 59 790 $ pour les personnes seules). Ces facteurs augmentent le taux d'imposition réel des revenus d'emploi des contribuables qui se situent dans la tranche de revenu intermédiaire, ce qui les dissuade de retourner au travail.

L'interaction entre le RPC/RRQ et le SRG pourrait hâter la retraite des travailleurs âgés à faible revenu (Guillemette, 2004). Pour certains travailleurs, prolonger au-delà de 60 ans leurs cotisations au RPC/RRQ risquerait de réduire leur droit éventuel au SRG. Pour ce groupe, continuer de travailler n'a que peu d'effet sur leur revenu à vie comparativement au travail antérieur. D'autres pourraient donc choisir de prendre leur retraite même si une baisse immédiate et permanente de leur revenu en résulte. Même s'il est assez fréquent de recevoir en même temps des prestations du RPC/RRQ et de SRG, les répercussions en sont potentiellement non négligeables.

La décision de prendre sa retraite est indiscutablement complexe. Les recherches qui analysent les effets des programmes susmentionnés utilisent habituellement des études de simulation de la situation de personnes fictives (Pollock et Sargent, 2004) ou des modèles qui se basent sur une estimation de l'accroissement des avoirs ou de la pension (Baker, Gruber et Milligan, 2001). Le but de la présente analyse n'est pas de tester les effets de ces programmes, mais plutôt de décrire l'accès aux prestations de ces programmes en fonction de diverses caractéristiques individuelles, ainsi que le revenu d'emploi après perception des prestations.

Tableau 1 Taux d'accès aux prestations du RPC/RRQ par âge et sexe

	1995			2000			2003		
	Ensemble des deux sexes	Hommes	Femmes	Ensemble des deux sexes	Hommes	Femmes	Ensemble des deux sexes	Hommes	Femmes
Âge					%				
60 ans	32,5	33,4	31,1	34,8	34,0	35,8	36,4	35,4	37,8
61 ans	19,3	18,8	19,9	14,0	13,2	15,1	17,9	17,4	18,7
62 ans	16,1	15,7	16,6	12,0	11,2	13,3	12,8	12,3	13,4
63 ans	17,0	17,0	17,0	11,4	10,6	12,6	12,4	12,1	12,8
64 ans	17,7	17,5	18,0	12,6	12,1	13,7	13,3	12,9	13,9
65 ans	80,2	83,5	75,2	76,8	78,1	75,0	78,0	78,4	77,3
66 ans	46,0	57,8	35,0	15,6	17,6	14,6	42,7	48,5	36,6

Nota : Revenus d'emploi ou d'un RPA reçus l'année précédente.
Source : Statistique Canada, base de Données administratives longitudinales

Le volet central de l'étude est l'accès aux prestations du RPC/RRQ par quatre groupes dont les incitatifs à l'accès devraient différer : un groupe n'ayant qu'un revenu de RPA, un groupe ayant un revenu de RPA et un revenu d'emploi, un groupe n'ayant qu'un revenu d'emploi et une protection d'un RPA, et un groupe n'ayant qu'un revenu d'emploi et aucune protection d'un RPA.

Les taux d'accès précoce aux prestations du RPC/RRQ augmentent

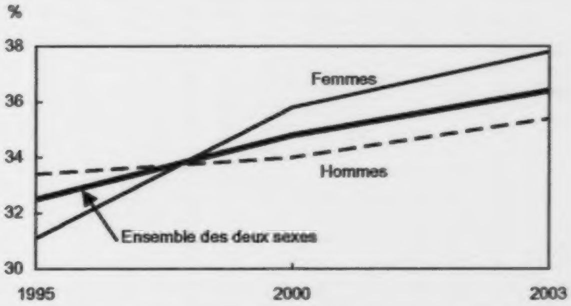
Les changements apportés au RPC/RRQ en 1987 ont donné plus de souplesse quant au moment du départ à la retraite. Une proportion croissante de travailleurs choisissent de toucher leurs prestations dès 60 ans, soit le plus tôt possible. De 1995 à 2003, l'accès dès 60 ans a augmenté de près de quatre points de pourcentage, passant de 32,5 % à 36,4 % (tableau 1). Dans le cas des femmes, la hausse a été encore plus importante (6,7 points) que dans le cas des hommes (2,0) (graphique A).

Même si le taux de départ à la retraite est encore plus élevé à 65 ans, la population de base de chaque groupe a été grandement réduite par des départs à la retraite entre 60 et 64 ans. Par conséquent, en 2003, plus de deux fois davantage de personnes ont pris leur retraite à 60 ans plutôt qu'à 65 ans. (Les données ne sont pas indiquées ici.)[3]

Le taux d'accès aux prestations à un âge élevé a généralement diminué au cours de la période, même si, dans presque tous les sous-groupes, un net fléchissement a été constaté en 2000, suivi par une reprise partielle en 2003[4].

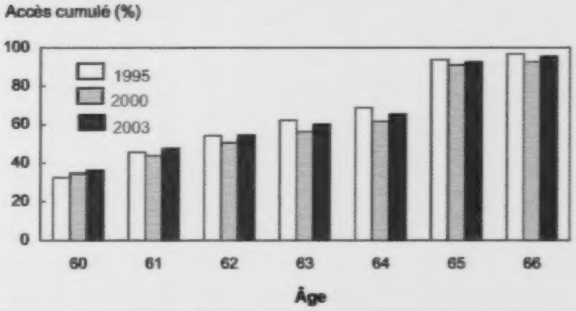
On peut également utiliser le taux d'accès aux prestations d'une seule année pour calculer la proportion cumulée d'un groupe qui recevrait des prestations si des taux spécifiques à la période étaient calculés à mesure que les individus avancent en âge. Cette méthode est semblable à celle qui consiste à calculer l'espérance de vie à partir de taux de mortalité transversale (Wannell, 2007). Le creux provoqué par le taux d'accès aux prestations au cours d'une même année engendre un fléchissement correspondant du taux cumulé, et les changements survenus entre 1995 et 2003 devraient davantage être indicateurs d'une tendance à long terme. Selon ces données, la tendance à prendre la retraite à 60 ans a été compensée par un plus faible taux d'accès aux prestations entre 61 et 64 ans, si faible qu'en 2003, une moindre proportion de personnes avaient pris leur retraite avant 65 ans qu'en 1995 (graphique B). Cela indique une polarisation de l'accès aux prestations du RPC/RRQ, alors qu'une proportion croissante commence à toucher des prestations à 60 ans tandis qu'une proportion beaucoup plus petite, quoique grandissante, diffère sa participation jusqu'après 65 ans.

Graphique A Plus de femmes reçoivent les prestations du RPC/RRQ à l'âge de 60 ans



Source : Statistique Canada, base de Données administratives longitudinales

Graphique B L'accès aux prestations du RPC/RRQ à l'âge de 60 ans a augmenté, mais après 65 ans aussi



Nota : Revenus d'emploi ou d'un RPA reçus l'année précédente.
Source : Statistique Canada, base de Données administratives longitudinales

En dépit de la majoration accordée aux personnes qui diffèrent leurs prestations du RPC/RRQ jusqu'après l'âge de 65 ans, moins de 10 % des prestataires choisissent cette possibilité. Apparemment, l'effet des autres instruments d'accumulation des avoirs (RPA, admissibilité à la SV et au SRG et épargnes REER) a une portée plus importante sur la décision de prendre sa retraite que la majoration accordée par le RPC/RRQ pour une retraite tardive.

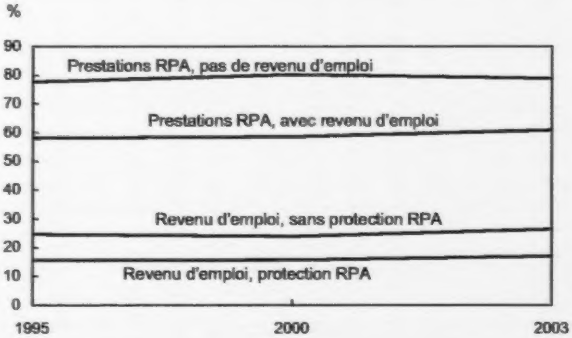
Les pensions privées augmentent l'accès précoce aux prestations du RPC/RRQ

L'hypothèse selon laquelle un revenu de RPA génère une demande contenue d'accès précoce aux prestations du RPC/RRQ est fortement appuyée par les données. Près de quatre sur cinq prestataires d'un RPA sans emploi en 2002 ont commencé à toucher des prestations du RPC/RRQ en 2003 à l'âge de 60 ans, soit le taux le plus élevé (graphique C). Il s'agissait aussi du seul groupe dont le taux d'accès aux prestations à 60 ans a dépassé le taux d'accès à 65 ans (données non présentées). La proportion était légèrement moins élevée parmi les personnes combinant emploi et prestations de RPA : trois personnes sur cinq commençaient à recevoir les prestations du RPC/RRQ à l'âge de 60 ans.

Les personnes occupant un emploi et ne recevant pas de prestations d'un RPA étaient beaucoup moins susceptibles de commencer à recevoir des prestations du RPC/RRQ à 60 ans. Il est quelque peu surprenant de constater que les personnes sans protection d'un RPA dans leur emploi actuel étaient plus susceptibles de commencer à toucher des prestations à 60 ans que celles bénéficiant d'un RPA (26,4 % contre 17,0 %). Cette tendance tient vraisemblablement à des effets de sélection[5]. Par exemple, les personnes qui préfèrent les loisirs et sont plus riches ou jouissent de prestations de retraite accumulées auraient commencé à encaisser leurs prestations de RPA avant leur soixantième anniversaire, laissant derrière les autres relativement moins susceptibles de prendre leur retraite pour ces raisons.

La tendance accrue de l'accès aux prestations du RPC/RRQ dès l'âge de 60 ans était tempérée par les personnes ayant un revenu d'emploi mais pas de prestations de RPA. La proportion dans chaque groupe s'est accrue de 1 ou 2 points de pourcentage entre 1995 et 2003. En raison de l'incidence beaucoup plus grande de l'accès aux prestations du RPC/RRQ dès 60 ans, l'accès cumulatif pour les prestataires recevant déjà des

Graphique C L'accès aux prestations du RPC/RRQ est plus que le double à l'âge de 60 ans pour les bénéficiaires d'un RPA



Source : Statistique Canada, base de Données administratives longitudinales

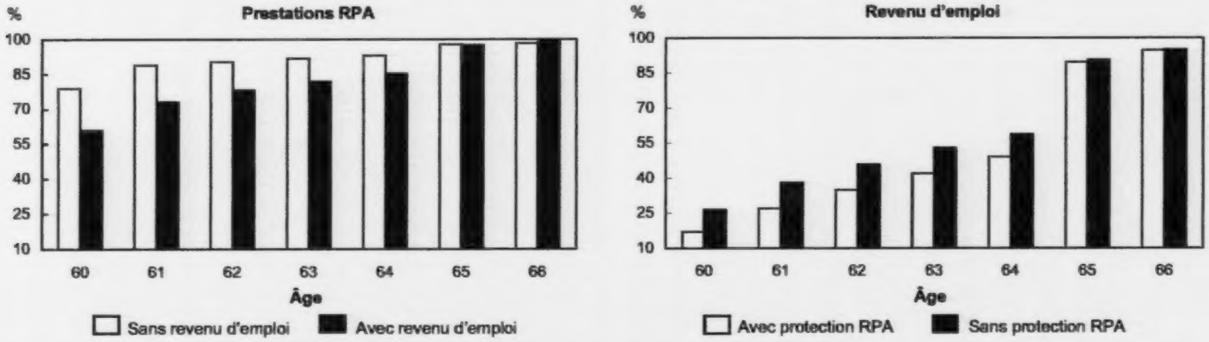
prestations d'un RPA est resté beaucoup plus élevé que celui des personnes sans revenu d'un RPA jusqu'à l'âge de 64 ans (graphique D). Dans tous les groupes, le taux élevé d'accès aux prestations à 65 et 66 ans a sensiblement réduit l'écart, sans toutefois l'éliminer. À 66 ans, moins d'un prestataire de RPA sur 50 n'avait pas encore commencé à toucher des prestations du RPC/RRQ, comparativement à un sur 20 pour ceux qui n'avaient pas de RPA.

L'emploi des sexagénaires progresse largement

Comme il a été mentionné déjà, l'Enquête sur la population active a documenté l'augmentation du taux d'activité des travailleurs âgés, une tendance qui a commencé à la fin des années 1990. Les données administratives longitudinales confirment cette tendance au moyen d'estimations basées sur le revenu. Ces données mettent également en lumière l'augmentation du travail rémunéré chez tous les groupes, avant ou après le début des prestations du RPC/RRQ, avec ou sans prestations d'un RPA.

Les mini-panels (voir *Source des données et définitions*) permettent de lier le travail rémunéré durant la troisième année (en fonction de la déclaration d'un revenu d'emploi) aux caractéristiques ou activités des deux années

Graphique D Les taux d'accès cumulé au RPC/RRQ en 2003 étaient beaucoup plus élevés pour les bénéficiaires d'un RPA jusqu'à l'âge de 64 ans

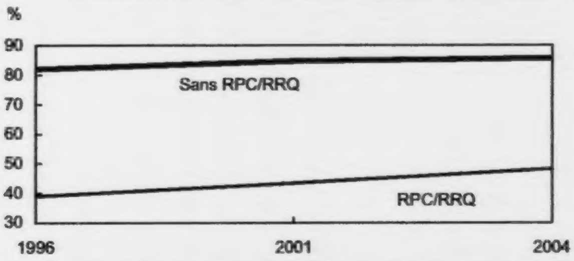


Source : Statistique Canada, base de Données administratives longitudinales

précédentes. La distinction la plus évidente des tendances de travail se trouve chez les personnes qui ont ou n'ont pas commencé à toucher des prestations du RPC/RRQ au cours de l'année médiane. Évidemment, la décision de prendre sa retraite et de commencer à recevoir des prestations devrait éliminer toute participation subséquente au marché du travail, et cela est vrai. Le taux d'emploi est presque le double chez les personnes qui n'avaient pas commencé à recevoir des prestations du RPC/RRQ l'année précédente, comparativement aux personnes qui les recevaient (graphique E). Néanmoins, une proportion importante et toujours accrue de prestataires du RPC/RRQ occupent un emploi rémunéré quelconque au cours de l'année qui suit leur « retraite ». En fait, l'incidence de travail rémunéré s'est accrue plus rapidement chez les prestataires du RPC/RRQ que chez les personnes qui ne reçoivent pas de prestations.

Dans chaque groupe et pour chaque période, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'occuper un emploi rémunéré (tableau 2). Au fil du temps, l'écart s'est réduit parmi les personnes ne recevant pas

Graphique E L'incidence de revenus d'emploi a augmenté plus chez les bénéficiaires du RPC/RRQ



Source : Statistique Canada, base de Données administratives longitudinales

Tableau 2 Présence de revenus d'emploi selon le statut relatif au RPC/RRQ

	1996	2001	2004
		%	
Hommes			
N'ont pas commencé à recevoir les prestations	85,7	88,0	87,8
Ont commencé	39,8	45,4	49,9
Femmes			
N'ont pas commencé à recevoir les prestations	76,8	80,3	82,8
Ont commencé	37,7	40,7	45,8

Source : Statistique Canada, base de Données administratives longitudinales

de prestations. Parmi les prestataires du RPC/RRQ, les gains rapides sur le plan de l'emploi chez les hommes ont creusé l'écart même si ces gains étaient également importants chez les femmes.

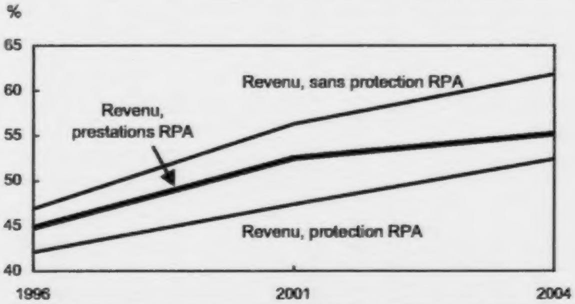
Le taux d'emploi augmente indépendamment de la protection d'un RPA

Parmi les trois groupes ayant un emploi et n'ayant pas commencé à recevoir des prestations du RPC/RRQ durant l'année de référence, les niveaux d'emploi sont demeurés très élevés pendant l'année suivante. Le taux d'emploi a été le plus élevé chez le groupe bénéficiant d'un RPA dans leur emploi actuel, suivi par le groupe occupant un emploi mais ne bénéficiant pas d'un RPA et, en dernier lieu, par le groupe combinant un revenu et des prestations d'un RPA. Chaque groupe affichait une certaine croissance du taux d'emploi entre 1996 et 2004.

Très peu de travailleurs qui ont commencé une période en recevant des prestations d'un RPA sans avoir de revenu d'emploi travaillaient à la fin de cette période. Le retour à l'emploi était plus grand parmi ceux qui avaient commencé à recevoir des prestations du RPC/RRQ, mais le taux aussi augmentait à la fois chez ceux qui recevaient ou non des prestations du RPC/RRQ.

Parmi les personnes qui travaillaient au début de chaque période et qui ont commencé à recevoir des prestations du RPC/RRQ durant l'année médiane, au moins quatre sur 10 ont continué d'occuper un emploi quelconque la troisième année. Entre 1996 et 2004, le taux d'emploi après le début des prestations a augmenté d'au moins 10 points de pourcentage (graphique F). L'incidence de l'emploi continu était plus élevée et a connu la plus forte hausse chez les personnes qui ne recevaient pas de prestations ou ne bénéficiaient pas d'un RPA durant la première année. Leur situation est un indicateur de ressources de retraite relativement faibles; il n'est donc pas étonnant qu'un grand nombre d'entre elles continuent à travailler après le début des prestations du RPC/RRQ. Il est peut-être plus surprenant de constater qu'en 2004, la majorité des personnes qui avaient commencé la période avec un emploi assorti d'un RPA, ou en combinant travail et prestations d'un RPA, ont continué à occuper un emploi rémunéré quelconque tout en recevant des prestations du RPC/RRQ. Même les personnes disposant de multiples sources de revenu de retraite ont contribué à cette tendance accrue de l'emploi rémunéré chez les sexagénaires.

Graphique F La proportion de bénéficiaires du RPC/RRQ qui travaillent a augmenté



Source : Statistique Canada, base de Données administratives longitudinales

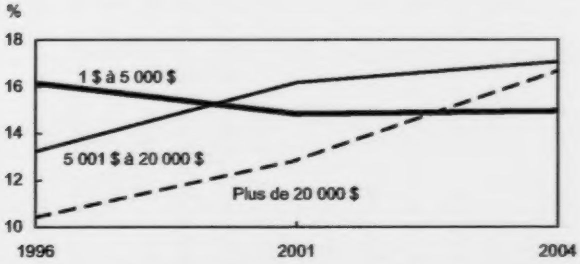
L'intensité de travail des bénéficiaires du RPC/RRQ augmente

D'après une étude antérieure, plus de la moitié des personnes qui ont commencé à toucher des prestations de RPA dans la cinquantaine ont travaillé l'année suivant leur « retraite », mais l'intensité du travail était relativement faible (Wannell, 2007). Si l'incidence du travail a augmenté dans ce groupe de 1996 à 2004, l'essentiel de la croissance a eu lieu au niveau d'intensité le plus bas (moins de 5 000 $.)

L'incidence de travail globale chez les nouveaux bénéficiaires du RPC/RRQ a été légèrement plus faible que chez leurs homologues plus jeunes pour chaque année mais elle augmentait plus rapidement, surtout aux niveaux d'intensité plus élevés (graphique G). Ceux qui touchaient un revenu de travail supérieur à 20 000 $ représentaient un peu plus d'un quart des nouveaux bénéficiaires du RPC/RRQ qui travaillaient en 1996. Vers 2004, ils représentaient plus du tiers d'un ensemble beaucoup plus important de pensionnés qui travaillaient. Les 16,7 % des nouveaux pensionnés du RPC/RRQ qui ont gagné plus de 20 000 $ en 2004 correspondaient presque à la proportion des quinquagénaires nouveaux bénéficiaires de RPA (17,3 %) qui ont surpassé ce seuil.

Le fait d'avoir touché des prestations de RPA avait un effet important sur l'intensité de travail chez les nouveaux bénéficiaires du RPC/RRQ. Ceux qui recevaient déjà ces prestations avaient beaucoup moins tendance

Graphique G L'intensité de travail a augmenté chez les bénéficiaires du RPC/RRQ



Nota : Revenus nuls (sans travail) non compris.
Source : Statistique Canada, base de Données administratives longitudinales

à gagner plus de 20 000 $ en 2004 (14,6 %) que ceux qui travaillaient sans être couverts d'un RPA (23,5 %) (graphique H). Ceux qui occupaient un emploi assorti d'un RPA étaient au milieu, à 20,4 %. L'intensité de travail chez les bénéficiaires de RPC/RRQ semble donc liée aux circonstances financières. Ceux qui n'avaient pas le soutien financier d'un RPA ou ceux qui l'avaient mais ne pouvaient pas prendre la retraite tôt avaient tendance à travailler plus.

Résumé

Le premier but de cette analyse était de documenter les tendances des taux d'accès aux prestations du RPC/RRQ et de l'emploi après le début de ces prestations. La réception antérieure de prestations d'un RPA est un point particulièrement intéressant car il correspond éventuellement à une demande contenue des prestations du RPC/RRQ dès l'âge de 60 ans. L'augmentation récente de la participation au marché du travail des groupes plus âgés accentue le caractère opportun de ces questions.

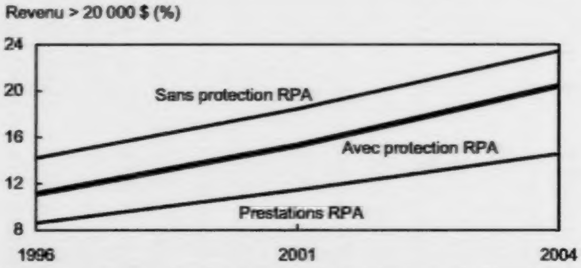
Environ un tiers des travailleurs rémunérés âgés de 59 ans ont commencé à recevoir des prestations du RPC/RRQ dès leur admissibilité, c.-à-d. à 60 ans. Le taux d'accès aux prestations a chuté ensuite entre 61 et 64 ans et remonté pour atteindre plus de 75 % à l'âge de 65 ans, au moment où la plupart sont devenus admissibles aux prestations de la Sécurité de la vieillesse. Malgré cette envolée du taux à 65 ans, plus de gens, en termes absolus, ont commencé à toucher des prestations du RPC/RRQ à 60 ans car la population à risque était plus importante.

Deux tendances temporelles sont notables en ce qui concerne l'accès aux prestations du RPC/RRQ. D'abord, la proportion de personnes qui commencent à toucher des prestations dès l'âge de 60 ans augmente au fil du temps, et davantage chez les femmes que chez les hommes. En deuxième lieu, la proportion cumulée du groupe qui commence à toucher les prestations à l'âge 65 ans est en train de s'amenuiser. Ce résultat s'est quelque peu atténué en l'an 2000 par un creux du taux d'accès aux prestations à certains âges.

L'accès précoce aux prestations du RPC/RRQ n'est pas uniformément réparti. Les personnes recevant déjà des prestations d'un RPA à 59 ans étaient de loin les plus susceptibles de commencer à recevoir des prestations du RPC/RRQ l'année suivante, surtout si elles ne travaillaient plus. Contrairement aux attentes, les travailleurs bénéficiant d'un RPA étaient moins susceptibles de commencer à recevoir dès l'âge de 60 ans les prestations des régimes publics que les travailleurs sans RPA. La différence était quand même minime par rapport au gouffre qui séparait ces deux groupes de celui qui recevait déjà des prestations d'un RPA.

La hausse du travail rémunéré chez les sexagénaires se recoupe dans tous les groupes examinés, hommes et femmes, avant et après le début des prestations du RPC/RRQ et avec ou sans prestations de RPA. Même ceux qui recevaient des prestations d'un RPA à 59 ans

Graphique H L'intensité de travail chez les bénéficiaires de prestations RPC/RRQ dépend fortement du statut en matière de pension privée



Source : Statistique Canada, base de Données administratives longitudinales

Le Supplément de revenu garanti et l'emploi

Le Supplément de revenu garanti (SRG) est un programme de transfert social basé sur un critère de revenu et destiné aux personnes âgées à faible revenu. Environ le tiers des personnes âgées entre 66 et 70 ans reçoivent au moins une certaine forme de prestation de SRG. Lorsque le revenu des prestataires dépasse un seuil fixé du revenu familial fondé sur le nombre, l'âge et la situation de retraite des membres de la famille, les prestations sont récupérées à hauteur d'un taux de 50 cents pour chaque dollar de revenu supplémentaire. Comme les autres prestations destinées aux personnes âgées (p. ex. les subventions de logement social) peuvent être également basées sur un critère de revenu, un revenu supplémentaire peut parfois apporter aux bénéficiaires du SRG une très légère hausse de leur pouvoir d'achat (Shillington, 2003). Cette récupération s'avère également être un élément dissuasif puissant si l'on cherche un travail rémunéré, sauf pour les personnes qui sont déjà presque à la limite supérieure.

Parmi les personnes âgées de 66 à 70 ans, les bénéficiaires du SRG ne comptent que pour un tiers des personnes susceptibles de travailler contre rémunération, par rapport à celles recevant des prestations publiques autres que le SRG. L'écart relatif au travail entre les bénéficiaires du SRG et ceux qui ne le sont pas est plus important chez les femmes que chez les hommes. Comme pour la plupart des groupes examinés dans cette étude, l'incidence du travail rémunéré a augmenté, de 1996 à 2004, parmi les prestataires du SRG.

Emploi rémunéré chez les bénéficiaires de pensions publiques

	1996	2001	2004
		%	
Hommes avec revenu d'emploi			
RPC/RRQ et/ou SV, pas de SRG	25,8	28,8	31,9
Recevant le SRG	8,9	10,8	11,2
Femmes avec revenu d'emploi			
RPC/RRQ et/ou SV, pas de SRG	14,7	16,4	18,8
Recevant le SRG	3,1	4,1	4,8

Nota : Y compris les personnes de 66 à 70 ans qui n'ont pas réclamé de déduction d'incapacité.

La récupération n'est pas la seule raison du faible taux d'emploi chez les prestataires du SRG. Une faible scolarité, une santé chancelante et des antécédents professionnels intermittents peuvent aussi jouer un rôle. Par exemple, ceux qui reçoivent le SRG à 65 ans sont moins susceptibles d'être au travail à 64 ans que les autres bénéficiaires des régimes publics. Cette fois encore, l'écart est plus grand chez les femmes.

Incontestablement, seule une très petite proportion de prestataires du SRG ont une expérience de travail récente. Le manque d'expérience de travail récente pouvant nuire à l'employabilité, le ratio des taux d'emploi avant et après 65 ans serait une comparaison plus fiable. Les bénéficiaires du SRG, qui étaient au travail à 64 ans, étaient quand même environ de moitié moins susceptibles de continuer à travailler après 65 ans. L'écart est similaire pour les hommes et pour les hommes.

Qui travaillait à l'âge de 64 ans?

	1995	2000	2003
		%	
Hommes, à 65 ans			
RPC/RRQ et/ou SV, pas de SRG	50,0	47,9	50,0
Recevant le SRG	28,1	27,7	27,7
Femmes, à 65 ans			
RPC/RRQ et/ou SV, pas de SRG	35,3	33,3	34,9
Recevant le SRG	13,7	12,7	14,3

Nota : Y compris les personnes âgées de 64 ans qui n'ont pas réclamé de déduction d'incapacité.

et qui ne travaillaient pas sont de plus en plus nombreux à reprendre le travail rémunéré dans la soixantaine. Le travail rémunéré est plus fréquent et plus intense chez les personnes qui n'adhéraient pas à un RPA lors de leur dernier emploi avant la retraite, et il connaît une forte croissance.

Somme toute, les facteurs d'offre et de demande liés aux travailleurs âgés semblent aller dans le sens souhaité par bon nombre de commentateurs, soit vers des carrières plus longues. Mais même avec des échantillons plus grands de la banque de données administratives longitudinales, les données s'appauvrissent rapidement quand on examine des groupes ayant un intérêt particulier pour les analystes des politiques. C'est pourquoi les méthodes multivariées conviendraient beaucoup mieux à une analyse plus précise des facteurs liés aux régimes de pension publics, qui incitent au travail ou en dissuadent.

Perspective

Notes

1 Malgré le fait que les travailleurs ne bénéficiant pas d'un RPA peuvent compenser en épargnant plus que ceux bénéficiant d'un RPA, une étude récente conclut que, pour les deux groupes, les niveaux de cotisation dans des régimes enregistrés d'épargne-retraite ne diffèrent pas en fonction du revenu et des caractéristiques personnelles (Palameta, 2001).

2 Pollock et Sargent (2004) ont utilisé des techniques de simulation pour évaluer le fait que le retrait éventuel de l'obligation d'arrêter de travailler pourrait prolonger la vie professionnelle de deux à quatre ans.

3 Les comparaisons dans un groupe de la même année de naissance révèlent des tendances semblables même si les pourcentages sont légèrement inférieurs. En effet, en 1995, 58 % de plus de personnes âgées de 60 ans ont commencé à recevoir des prestations du RPC/RRQ que de personnes de 65 ans, en l'an 2000.

4 Les taux ont été éliminés pour les personnes âgées de 67 à 69 ans en raison de la taille restreinte de l'échantillon.

5 Puisque l'adhésion à un RPA dérive d'un facteur d'équivalence non-nul calculé sur la déclaration de revenus, les personnes qui prolongent leur carrière de plus d'un an après la période cotisable au RPA seront incorrectement classées.

Documents consultés

BAKER, Michael, Jonathan GRUBER et Kevin MILLIGAN. 2001. *The Retirement Incentive Effects of Canada's Income Security Programs,* National Bureau of Economic Research, document de travail n° 8658, Cambridge, Massachusetts, 48 p.

DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. 2005a. *Régime de pensions du Canada : Pension de retraite,* n° SD12-1/1-2005F au catalogue, Ottawa, 36 p.

DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. 2005b. *Carte de renseignements du Régime de pensions du Canada,* octobre-décembre 2004, n° ISPB-258-10-04F au catalogue, Ottawa, 2 p.

GUILLEMETTE, Yvan. 2004. *Follow Quebec's Lead: Removing Disincentives to Work after 60 by Reforming the CPP/QPP,* C.D. Howe Institute, commentaire n° 199, mai, 19 p.

MILLIGAN, Kevin. 2005. *Making It Pay to Work: Improving the Work Incentives in Canada's Public Pension System,* C.D. Howe Institute, commentaire n° 218, octobre, 21 p.

PALAMETA, Boris. 2001. « Qui cotise à un REER? Un nouvel examen », *L'emploi et le revenu en perspective,* vol. 2, n° 7, juillet, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/0070175-001-XIF.html (consulté le 31 juillet 2007).

POLLOCK, Allan et Timothy C. SARGENT. 2004. *Retirement Behaviour and the CPP: A Simulation Model,* ministère des finances, Canada, document de travail n° 2004-08, 31 p.

SHILLINGTON, Richard. 2003. *New Poverty Traps: Means-Testing and Modest Income Seniors,* C.D. Howe Institute, document d'information n° 65, avril, 11 p.

WANNELL, Ted. 2007. « Les jeunes retraités », *L'emploi et le revenu en perspective,* vol. 8, n° 2, février, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/75-001-XIF2007102.htm (consulté le 30 juillet 2007).

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Août 2007

La syndicalisation

Les taux de syndicalisation durant les premières moitiés de 2006 et 2007

Le nombre moyen d'employés rémunérés au cours du premier semestre de 2007 s'est établi à 14,1 millions, en hausse de 283 000 par rapport à la même période un an plus tôt (tableau 1). Les effectifs syndicaux durant la même période ont progressé de 72 000 pour s'établir à 4,2 millions. Comparativement à l'an passé, l'emploi a moins crû alors que les effectifs syndicaux se sont accentués davantage. Par conséquent, le taux de syndicalisation est demeuré inchangé à 29,7 %.

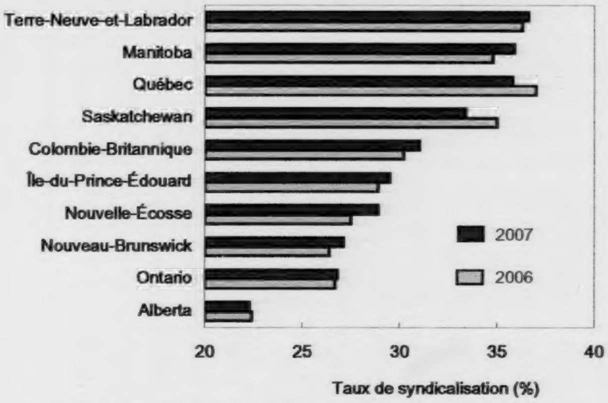
Le taux de syndicalisation a diminué légèrement chez les hommes et les femmes. Le taux de syndicalisation des femmes, se situant à 30,0 % en 2007, a continué de surpasser celui des hommes (29,3 %).

Le taux de syndicalisation a légèrement augmenté dans le secteur public, passant à 71,7 %, mais est demeuré inchangé dans le secteur privé (17,0 %).

Sept provinces ont vu leur taux de syndicalisation augmenter. Des diminutions ont été enregistrées au Québec, en Saskatchewan et en Alberta (graphique A).

Le taux de syndicalisation est passé de 23,2 % à 22,9 % chez les travailleurs à temps partiel, mais il n'a pas changé chez les travailleurs à temps plein (31,2 %).

Graphique A Terre-Neuve-et-Labrador, la province la plus syndicalisée et l'Alberta, la moins syndicalisée



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin

Le taux de syndicalisation est demeuré à 30,2 % chez les employés permanents, mais il a diminué pour passer à 25,8 % chez les non-permanents. Ce taux a diminué dans les établissements de travail de moins de

Sources des données

Les données sur les effectifs syndicaux ainsi que les taux de syndicalisation et d'assujettissement selon diverses caractéristiques sociodémographiques, y compris les salaires, sont tirées de l'Enquête sur la population active. On peut obtenir des renseignements plus détaillés auprès de Marc Lévesque, Division de la statistique du travail, Statistique Canada, au 613-951-4090.

Les données sur les grèves, les lock-out et les jours de travail perdus ainsi que celles concernant les principales ententes salariales ont été fournies par Ressources humaines et Développement Social Canada (RHDCC). On peut obtenir plus de renseignements au sujet de ces statistiques auprès des services à la clientèle, Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDCC, au 1 800 567-6866.

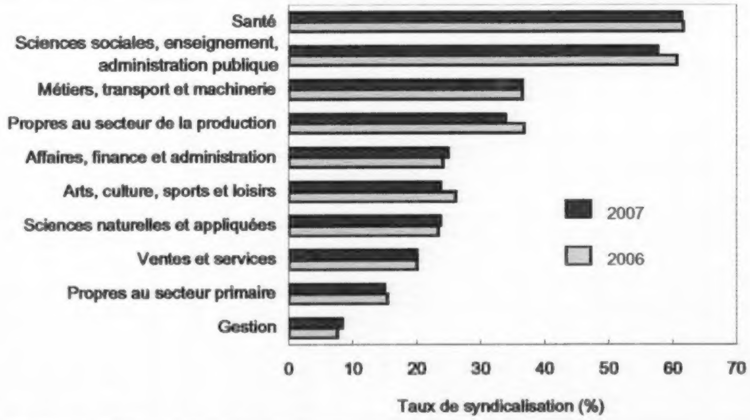
Statistique Canada Statistics Canada

Canada

20 employés et dans ceux de 100 à 500 employés. Par contre, il a augmenté dans les établissements de plus de 500 employés et dans ceux de 20 à 99 employés.

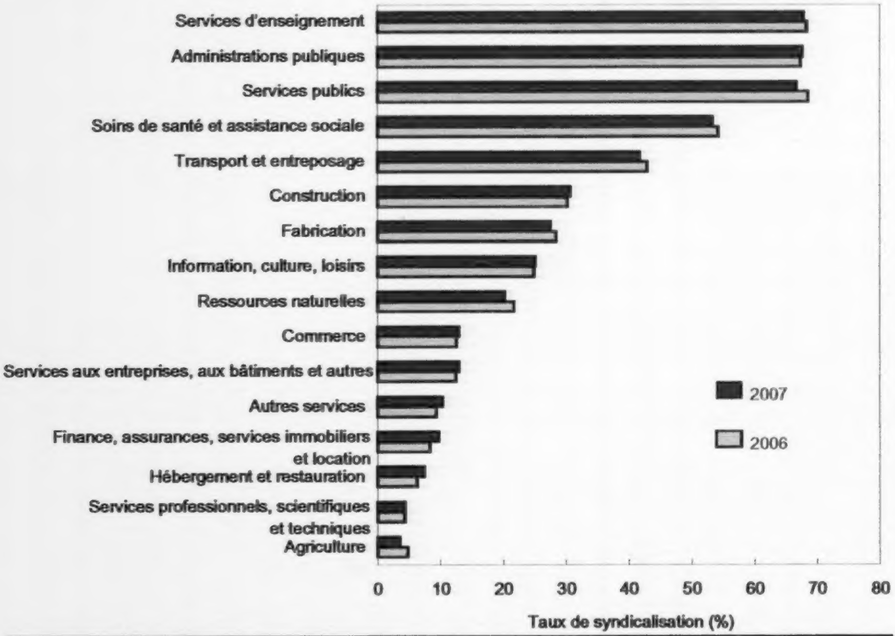
La syndicalisation a augmenté dans 8 des 16 grands groupes d'industries : administrations publiques; construction; information, culture et loisirs; commerce; services aux entreprises, aux bâtiments et autre; autres services; finance, assurances, services immobiliers et location et, enfin, hébergement et restauration. Elle a demeuré stable pour les métiers, transport et machinerie et pour les ventes et services. Par contre, elle a reculé dans le reste des groupes d'industries (graphique B).

Graphique C Le taux de syndicalisation des professions de services communautaires est beaucoup plus élevé



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin

Graphique B Les taux de syndicalisation les plus élevés ont été enregistrés dans le secteur public



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin

Parmi les 10 principaux groupes de professions, la syndicalisation a augmenté dans trois d'entre eux, à savoir les affaires, la finance et l'administration, les sciences naturelles et appliquées ainsi que la gestion. Mais elle a demeuré stable pour les services professionnels, scientifiques et techniques et a chuté dans les autres (graphique C).

Le nombre d'employés non syndiqués mais assujettis à une convention collective était de 308 000 en moyenne, légèrement en baisse par rapport aux 316 000 enregistrés l'année précédente (voir Akyeampong, 2000, pour une description de ce groupe).

Tableau 1 Effectifs syndicaux et assujettissement selon certaines caractéristiques

	2006			2007		
	Ensemble des employés	Taux de syndicalisation		Ensemble des employés	Taux de syndicalisation	
		Effectifs	Assujettissement[1]		Effectifs	Assujettissement[1]
	milliers	%	%	milliers	%	%
Les deux sexes	**13 804**	**29,7**	**32,0**	**14 087**	**29,7**	**31,8**
Hommes	6 979	29,4	31,9	7 059	29,3	31,7
Femmes	6 825	30,1	32,1	7 027	30,0	32,0
Secteur[2]						
Public	3 229	71,4	75,1	3 257	71,7	75,2
Privé	10 575	17,0	18,9	10 830	17,0	18,8
Âge						
15 à 24 ans	2 369	13,3	15,5	2 418	13,3	15,0
25 à 54 ans	9 798	32,7	35,1	9 911	32,7	35,0
25 à 44 ans	6 559	29,5	31,9	6 592	29,8	32,1
45 à 54 ans	3 238	39,3	41,6	3 319	38,3	40,7
55 ans et plus	1 638	35,5	37,7	1 758	35,1	37,4
Niveau d'instruction						
Moins d'une 9e année	333	27,6	30,1	323	25,9	27,7
Études secondaires partielles	1 497	21,9	23,5	1 490	21,1	22,8
Diplôme d'études secondaires	2 848	27,1	28,8	2 874	25,8	27,4
Études postsecondaires partielles	1 214	21,6	23,7	1 188	20,9	22,9
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	4 799	33,4	35,9	4 937	33,8	36,2
Diplôme universitaire	3 113	33,7	36,7	3 274	34,1	36,9
Province						
Atlantique	931	28,9	30,5	945	29,9	31,2
Terre-Neuve-et-Labrador	180	36,3	38,1	187	36,6	38,3
Île-du-Prince-Édouard	56	28,9	30,2	58	29,5	30,7
Nouvelle-Écosse	384	27,5	28,9	386	28,9	30,0
Nouveau-Brunswick	311	26,4	28,1	314	27,1	28,4
Québec	3 219	37,0	40,9	3 259	35,8	39,4
Ontario	5 494	26,7	28,4	5 548	26,8	28,5
Prairies	2 394	27,0	29,1	2 516	26,8	28,7
Manitoba	496	34,8	37,5	505	35,9	37,7
Saskatchewan	388	35,0	36,9	405	33,4	35,3
Alberta	1 510	22,4	24,4	1 606	22,3	24,2
Colombie-Britannique	1 766	30,2	32,0	1 818	31,0	32,9
Régime de travail						
Temps plein	11 276	31,2	33,6	11 483	31,2	33,5
Temps partiel	2 528	23,2	25,2	2 604	22,9	24,6
Branche d'activité						
Industries des biens	3 214	28,8	31,0	3 209	28,2	30,5
Agriculture	129	4,8	5,4	122	3,5	5,1
Ressources naturelles	261	21,7	23,7	285	20,2	22,1
Services publics	119	68,5	72,5	131	66,7	71,2
Construction	685	30,2	32,2	727	30,6	32,8
Fabrication	2 020	28,4	30,7	1 944	27,5	29,7
Industries des services	10 590	30,0	32,3	10 877	30,1	32,2
Commerce	2 313	12,6	14,2	2 355	12,9	14,5
Transport et entreposage	661	42,9	44,4	673	41,7	43,8
Finance, assurances, immobilier et location	853	8,3	10,3	877	9,7	11,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	717	4,3	5,4	743	4,3	5,5
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	517	12,5	14,8	519	12,9	14,7
Services d'enseignement	1 145	68,3	72,7	1 175	67,8	71,5
Soins de santé et assistance sociale	1 546	54,2	56,5	1 605	53,3	55,5
Information, culture et loisirs	626	24,9	26,9	642	25,1	26,8
Hébergement et restauration	895	6,3	7,4	961	7,4	8,3
Autres services	485	9,3	11,1	488	10,3	12,5
Administrations publiques	833	67,3	72,5	839	67,6	72,6

Tableau 1 Effectifs syndicaux et assujettissement selon certaines caractéristiques (fin)

	2006			2007		
	Ensemble des employés	Taux de syndicalisation		Ensemble des employés	Taux de syndicalisation	
		Effectifs	Assujet-tissement[1]		Effectifs	Assujet-tissement[1]
	milliers	%	%	milliers	%	%
Profession						
Gestion	1 013	7,6	10,4	988	8,3	10,9
Affaires, finance et administration	2 698	24,1	26,3	2 700	24,9	27,0
Professionnels	352	14,6	17,3	378	17,2	18,9
Finance et administration	700	22,5	24,5	685	23,2	25,6
Personnel de bureau	1 645	26,7	28,9	1 637	27,3	29,4
Sciences naturelles et appliquées	981	23,4	26,1	1 030	23,7	25,8
Santé	854	61,7	64,1	864	61,4	63,2
Professionnels	94	35,6	41,3	101	40,2	45,3
Sciences infirmières	264	81,4	83,2	266	81,2	82,9
Personnel technique	211	59,3	60,9	229	56,5	58,0
Personnel de soutien	284	53,8	56,4	268	53,8	55,0
Sciences sociales et administration publique	1 255	57,6	61,0	1 298	57,7	61,0
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	564	35,8	38,4	589	36,8	40,0
Enseignants	690	75,4	79,5	710	75,1	78,4
Niveaux secondaire et primaire	472	87,1	89,8	478	86,8	89,0
Autres	219	50,2	57,2	232	50,8	56,6
Culture et loisirs	331	26,1	28,4	301	23,7	26,1
Ventes et services	3 444	20,0	21,7	3 674	20,0	21,7
Grossistes	359	6,1	7,4	381	5,4	6,5
Détaillants	1 013	11,8	12,9	1 062	12,3	13,6
Aliments et boissons	497	9,2	9,9	561	7,8	8,6
Services de protection	215	54,6	60,7	231	54,9	62,0
Garderie et soutien à domicile	164	48,8	51,9	190	45,6	48,7
Voyages et hébergement	1 195	25,5	27,3	1 250	26,1	27,7
Métiers, transport et machinerie	1 987	36,5	38,6	2 007	36,5	38,8
Entrepreneurs et contremaîtres	114	27,1	29,6	111	32,3	34,9
Métiers de la construction	254	37,9	40,1	256	37,7	39,9
Autres métiers	781	38,4	40,4	793	39,6	41,9
Conducteurs de matériel de transport	504	38,1	39,9	511	36,3	38,1
Aides et manœuvres	334	31,8	34,5	337	29,8	33,2
Professions du secteur primaire	273	15,4	17,0	277	14,9	16,9
Professions du secteur de la production	970	36,8	39,4	946	33,9	36,2
Conducteurs de machines et monteurs	772	36,5	39,0	751	33,9	36,1
Manœuvres	198	38,0	41,1	196	33,6	36,5
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	4 473	13,4	15,0	4 598	13,1	14,7
20 à 99 employés	4 548	29,7	32,2	4 638	30,0	32,3
100 à 500 employés	2 946	41,4	44,0	2 976	41,1	43,8
Plus de 500 employés	1 837	50,9	53,8	1 874	51,2	53,8
Durée de l'emploi						
1 à 12 mois	3 147	14,6	17,2	3 341	14,9	17,3
Plus de 1 année à 5 années	4 361	23,0	25,2	4 448	23,1	25,1
Plus de 5 années à 9 années	2 194	32,1	34,1	2 206	32,9	35,1
Plus de 9 années à 14 années	1 278	36,7	38,7	1 308	36,6	38,7
Plus de 14 années	2 823	52,0	54,5	2 784	51,9	54,4
Situation d'emploi						
Permanent	12 069	30,2	32,4	12 310	30,2	32,3
Non permanent	1 735	26,3	29,4	1 777	25,8	28,5

1 Employés syndiqués et non syndiqués, mais assujettis à une convention collective (par exemple, certains membres de groupes religieux).

2 Les employés du secteur public travaillent dans les ministères et les organismes gouvernementaux, dans les sociétés de la Couronne ou dans les écoles, les hôpitaux et les autres établissements financés par l'État. Les employés du secteur privé représentent tous les autres salariés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin

Moyennes annuelles de 2006

Près de 4,1 millions d'employés, soit 29,4 %, étaient membres d'un syndicat en 2006, et quelque 320 000 autres, soit 2,3 %, étaient assujettis à une convention collective (tableau 2).

Les employés du secteur public, à savoir ceux des administrations publiques, des sociétés d'État ainsi que des établissements d'enseignement et des hôpitaux publics, étaient quatre fois plus susceptibles d'appartenir à un syndicat que leurs homologues du secteur privé (71,0 %, contre 17,0 %).

Près du tiers des employés à temps plein étaient syndiqués, contre environ un quart des travailleurs à temps partiel. En outre, près du tiers des employés permanents appartenaient à un syndicat, contre un quart des travailleurs non permanents.

Des taux de syndicalisation élevés ont été enregistrés chez les travailleurs de 45 à 54 ans (39,0 %), chez les titulaires d'un certificat ou diplôme d'études postsecondaires (33,3 %) ou, d'un grade universitaire (33,2 %), chez les travailleurs du Québec (36,4 %) et de Terre-Neuve-et-Labrador (35,6 %), ainsi que chez ceux des services d'enseignement (68,2 %), des administrations publiques (66,9 %), des services publics (65,4 %) et chez les travailleurs de la santé (61,4 %).

De faibles taux de syndicalisation ont été relevés chez les travailleurs âgés de 15 à 24 ans (13,4 %), chez les travailleurs de l'Alberta (22,3 %), chez les travailleurs du secteur agricole (4,0 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques (4,6 %) ainsi que chez les titulaires de postes de gestion (7,7 %).

Tableau 2 Effectifs syndicaux, 2006

	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux	
		Total	Taux
	milliers	milliers	%
Les deux sexes	13 986	4 108	29,4
Hommes	7 106	2 068	29,1
Femmes	6 881	2 040	29,7
Secteur[1]			
Public	3 198	2 271	71,0
Privé	10 789	1 837	17,0
Âge			
15 à 24 ans	2 443	327	13,4
25 à 54 ans	9 864	3 196	32,4
25 à 44 ans	6 592	1 918	29,1
45 à 54 ans	3 272	1 277	39,0
55 ans et plus	1 679	586	34,9
Niveau d'instruction			
Moins d'une 9e année	349	95	27,3
Études secondaires partielles	1 519	319	21,0
Diplôme d'études secondaires	2 906	767	26,4
Études postsecondaires partielles	1 192	258	21,7
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	4 861	1 620	33,3
Diplôme universitaire	3 159	1 048	33,2
Province			
Atlantique	948	270	28,5
Terre-Neuve-et-Labrador	188	67	35,6
Île-du-Prince-Édouard	58	16	28,1
Nouvelle-Écosse	389	105	27,0
Nouveau-Brunswick	313	82	26,2
Québec	3 263	1 189	36,4
Ontario	5 558	1 460	26,3
Prairies	2 436	650	26,7
Manitoba	501	172	34,3
Saskatchewan	396	135	34,2
Alberta	1 540	344	22,3
Colombie-Britannique	1 782	538	30,2
Régime de travail			
Temps plein	11 527	3 541	30,7
Temps partiel	2 459	567	23,1
Branche d'activité			
Industries des biens	3 298	931	28,2
Agriculture	139	6	4,0
Ressources naturelles	274	58	21,3
Services publics	122	80	65,4
Construction	737	217	29,5
Fabrication	2 026	570	28,2
Industries des services	10 688	3 177	29,7
Commerce	2 331	301	12,9
Transport et entreposage	666	276	41,5
Finance, assurances, immobilier et location	863	76	8,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	721	33	4,6
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	538	69	12,8
Services d'enseignement	1 109	756	68,2
Soins de santé et assistance sociale	1 570	841	53,6
Information, culture et loisirs	638	158	24,8
Hébergement et restauration	925	59	6,3
Autres services	490	47	9,6
Administrations publiques	837	560	66,9

Les différences entre hommes et femmes

En 2006, le taux de syndicalisation des femmes (29,7 %) a, pour la troisième année consécutive, surpassé celui des hommes (29,1 %).

Ce taux était beaucoup plus bas chez les hommes travaillant à temps partiel que chez leurs homologues travaillant à temps plein (17,7 %, contre 30,4 % respectivement), mais l'écart a été moins important chez les femmes (25,4 %, contre 31,1 %).

Dans le secteur public, le taux de syndicalisation des femmes (72,7 %) a été supérieur à celui des hommes (68,3 %). Cette différence s'explique par la présence des femmes dans les administrations publiques ainsi que dans les secteurs de l'enseignement et de la santé. Toutefois, dans le secteur privé, seulement 12,4 % des femmes étaient syndiquées, contre 20,9 % des hommes. Ce taux plus faible reflète la prédominance des femmes dans les professions liées à la vente et à plusieurs catégories de services.

Un taux de syndicalisation supérieur à la moyenne a été enregistré chez les hommes titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires (33,5 %). Dans le cas des femmes, le taux le plus élevé a été observé chez les titulaires de diplômes universitaires (38,9 %), ce qui correspond au niveau de syndicalisation des professions de la santé et de l'enseignement, par exemple.

Parmi les travailleurs permanents, les hommes (29,9 %) affichaient un taux de syndicalisation presque identique à celui des femmes (30,1 %). Chez les employés non permanents, les femmes étaient plus syndiquées que les hommes (27,2 %, contre 23,1 % respectivement).

Tableau 2 Effectifs syndicaux, 2006 (fin)

	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux	
		Total	Taux
	milliers	milliers	%
Profession			
Gestion	1 006	78	7,7
Affaires, finance et administration	2 730	648	23,7
Professionnels	371	56	15,0
Finance et administration	707	154	21,8
Personnel de bureau	1 652	438	26,5
Sciences naturelles et appliquées	1 001	231	23,1
Santé	860	528	61,4
Professionnels	101	35	34,9
Sciences infirmières	260	211	81,2
Personnel technique	214	124	58,2
Personnel de soutien	285	157	55,1
Sciences sociales et administration publique	1 122	678	60,4
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	454	176	38,7
Enseignants	667	502	75,2
Niveaux secondaire et primaire	449	391	87,0
Autres	219	111	50,9
Culture et loisirs	323	86	26,6
Ventes et services	3 514	702	20,0
Grossistes	364	23	6,4
Détaillants	1 027	124	12,1
Aliments et boissons	521	49	9,4
Services de protection	220	123	56,1
Garderie et soutien à domicile	156	74	47,4
Voyages et hébergement	1 226	309	25,2
Métiers, transport et machinerie	2 032	728	35,8
Entrepreneurs et contremaîtres	116	35	29,7
Métiers de la construction	270	98	36,3
Autres métiers	790	304	38,5
Conducteurs de matériel de transport	512	189	36,8
Aides et manœuvres	344	103	29,9
Professions du secteur primaire	300	42	14,1
Professions du secteur de la production	981	356	36,3
Conducteurs de machines et monteurs	778	285	36,6
Manœuvres	203	72	35,2
Taille de l'entreprise			
Moins de 20 employés	4 586	603	13,2
20 à 99 employés	4 583	1 345	29,3
100 à 500 employés	2 959	1 216	41,1
Plus de 500 employés	1 858	944	50,8
Durée de l'emploi			
1 à 12 mois	3 284	474	14,4
Plus de 1 année à 5 années	4 376	998	22,8
Plus de 5 années à 9 années	2 209	705	31,9
Plus de 9 années à 14 années	1 286	464	36,1
Plus de 14 années	2 832	1 467	51,8
Situation d'emploi			
Permanent	12 163	3 648	30,0
Non permanent	1 823	460	25,2

1 Les employés du secteur public travaillent dans les ministères et les organismes gouvernementaux, dans les sociétés de la Couronne ou dans les écoles, les hôpitaux et les autres établissements financés par l'État. Les employés du secteur privé représentent tous les autres salariés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Rémunération et heures habituelles moyennes

Les postes d'emploi syndiqués sont généralement mieux rémunérés que les postes non syndiqués (tableau 3). Cependant, des facteurs autres que les dispositions de la négociation collective jouent également un rôle. Parmi ces facteurs, citons les divergences de répartition des employés syndiqués par âge, sexe, durée d'emploi, branche d'activité, profession, taille de l'entreprise et lieu de travail.

L'effet de ces facteurs n'est pas abordé ici, mais il est clair qu'il existe certaines caractéristiques liées aux travailleurs syndiqués et à leurs emplois que l'on associe à des salaires plus élevés. Par exemple, le taux de syndicalisation est plus élevé chez les travailleurs plus âgés, les personnes au niveau de scolarité élevé, les travailleurs ayant longtemps occupé leur emploi et chez ceux travaillant dans de grands établissements. Si l'on ne peut attribuer tous les écarts en matière de salaires et d'avantages sociaux à la situation syndicale uniquement (Akyeampong, 2002), l'avantage salarial des emplois syndiqués a été estimé à 7,7 %, après ajustement en fonction des caractéristiques de l'employé et du lieu de travail (Fang et Verma, 2002).

En 2006, la rémunération horaire moyenne des travailleurs syndiqués était plus élevée que celle des travailleurs non syndiqués, tant chez les travailleurs à temps plein (23,34 $, contre 19,84 $) que chez les travailleurs à temps partiel (19,36 $, contre 12,00 $).

En plus d'avoir touché une rémunération horaire plus élevée, les travailleurs à temps partiel syndiqués ont généralement travaillé plus d'heures par semaine que les travailleurs à temps partiel non syndiqués (19,3 heures, contre 16,9 heures). De ce fait, la rémunération hebdomadaire moyenne des premiers représentait à peu près le double de celle des seconds (378,88 $, contre 208,22 $).

En moyenne, la rémunération horaire des travailleuses à temps plein syndiquées représentait 94 % de celle de leurs collègues masculins. Par contre, les travailleuses à temps partiel ont touché 12 % plus que leurs homologues masculins.

Tableau 3 Rémunération et heures habituelles moyennes selon le statut syndical et la situation d'emploi, 2006

	Rémunération horaire			Heures hebdomadaires habituelles, empoi principal		
	Ensemble des employés	Employés à temps plein	Employés à temps partiel	Ensemble des employés	Employés à temps plein	Employés à temps partiel
		$				
Les deux sexes	**19,72**	**20,99**	**13,80**	**35,7**	**39,6**	**17,5**
Effectifs syndicaux	22,79	23,34	19,36	36,0	38,7	19,3
Assujettissement[1]	22,73	23,30	19,20	36,0	38,7	19,2
Employés non syndiqués[2]	18,33	19,84	12,00	35,5	40,0	16,9
Hommes	**21,43**	**22,44**	**12,78**	**38,3**	**40,8**	**16,6**
Union syndiqués	23,60	24,00	17,71	38,4	39,8	18,0
Assujettissement[1]	23,58	24,00	17,57	38,4	39,9	17,8
Employés non syndiqués[2]	20,43	21,67	11,60	38,2	41,3	16,3
Femmes	**17,96**	**19,20**	**14,24**	**33,0**	**38,0**	**17,9**
Union syndiqués	21,96	22,54	19,85	33,5	37,3	19,7
Assujettissement[1]	21,86	22,45	19,71	33,5	37,3	19,6
Employés non syndiqués[2]	16,15	17,58	12,20	32,7	38,4	17,3
Atlantique	**16,42**	**17,34**	**11,80**	**36,6**	**40,4**	**17,6**
Union syndiqués	21,25	21,46	19,39	37,6	39,5	20,4
Assujettissement[1]	21,18	21,41	19,19	37,6	39,6	20,2
Employés non syndiqués[2]	14,38	15,40	10,09	36,2	40,8	17,0
Québec	**18,87**	**19,94**	**14,01**	**34,7**	**38,3**	**18,3**
Union syndiqués	21,46	21,85	19,09	35,2	37,7	20,3
Assujettissement[1]	21,33	21,75	18,75	35,3	37,8	20,2
Employés non syndiqués[2]	17,21	18,61	11,85	34,3	38,7	17,4
Ontario	**20,65**	**22,15**	**13,49**	**35,8**	**39,7**	**17,2**
Union syndiqués	24,07	24,81	19,11	36,3	38,9	18,6
Assujettissement[1]	24,05	24,81	18,99	36,2	38,9	18,5
Employés non syndiqués[2]	19,32	21,04	12,00	35,6	40,0	16,8
Prairies	**19,90**	**21,13**	**13,82**	**36,7**	**40,6**	**17,3**
Union syndiqués	22,49	23,06	19,12	36,4	39,3	19,0
Assujettissement[1]	22,54	23,11	19,21	36,4	39,4	18,9
Employés non syndiqués[2]	18,82	20,29	12,02	36,8	41,1	16,7
Colombie-Britannique	**19,91**	**21,03**	**15,21**	**35,3**	**39,6**	**17,4**
Union syndiqués	23,39	23,94	20,62	35,6	39,0	18,9
Assujettissement[1]	23,40	23,96	20,55	35,7	39,0	18,8
Employés non syndiqués[2]	18,28	19,58	13,22	35,1	39,8	16,8

1 Employés syndiqués et non syndiqués, mais assujettis à une convention collective (par exemple, certains membres de groupes religieux).
2 Employés ni syndiqués ni assujettis à une convention collective.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Ententes salariales, inflation et conflits de travail

En 2006, les gains salariaux ont atteint le même niveau que le taux d'inflation, soit 2,5 % (tableau 4). Au cours des quatre premiers mois de 2007, la moyenne des gains salariaux était de 3,0 %, ce qui est plus d'un point de pourcentage supérieur au taux d'inflation (1,9 %).

Les gains salariaux dans le secteur privé (2,1 %) étaient inférieurs en 2006 à ce qu'ils étaient dans le secteur public (2,6 %). L'écart s'est élargi dans les quatre premiers mois de 2007. Les gains dans les deux secteurs étaient de 2,5 % et 3,6 % respectivement.

Plusieurs facteurs influent sur les statistiques annuelles sur les grèves, les lock-out et les jours-personnes perdus, à savoir les calendriers de négociations collectives, la taille des syndicats concernés, la durée des grèves ou des lock-out et la conjoncture économique. Le nombre de conventions collectives devant être renouvelées au cours d'une année donnée détermine les possibilités de conflits de travail. La taille des syndicats et la durée des grèves ou des lock-out influent sur le nombre de jours-personnes perdus, alors que la conjoncture économique influe sur la probabilité de conflits de travail, vu que ceux-ci sont légalement possibles.

Le nombre estimé de jours-personnes perdus en raison de grèves et de lock-out a plus que doublé, passant de 1,7 million en 2003 à 4,1 millions en 2005. En 2006, toutefois, ce nombre a fortement chuté, atteignant 813 000.

Tableau 4 Principaux accords salariaux, inflation et conflits de travail

Année	Augmentation annuelle moyenne des taux de rémunération de base[1]			Variation annuelle de l'indice des prix à la consommation[1]	Conflits de travail et temps perdu[3]			
	Employés du secteur public[2]	Employés du secteur privé[2]	Ensemble des employés		Grèves et lock-out[4]	Travailleurs concernés	Jours-personnes non travaillés	Proportion du temps de travail estimé
			%			milliers	milliers	%
1980	10,9	11,7	11,1	10,1	1 028	452	9 130	0,37
1981	13,1	12,6	13,0	12,4	1 049	342	8 850	0,35
1982	10,4	9,5	10,2	10,9	679	464	5 702	0,23
1983	4,6	5,5	4,8	5,8	645	330	4 441	0,18
1984	3,9	3,2	3,6	4,3	716	187	3 883	0,15
1985	3,8	3,3	3,7	4,0	829	164	3 126	0,12
1986	3,6	3,0	3,4	4,1	748	486	7 151	0,27
1987	4,1	3,8	4,0	4,4	668	582	3 810	0,14
1988	4,0	5,0	4,4	4,0	548	207	4 901	0,17
1989	5,2	5,2	5,2	5,0	627	445	3 701	0,13
1990	5,6	5,7	5,6	4,8	579	271	5 079	0,17
1991	3,4	4,4	3,6	5,6	463	254	2 516	0,09
1992	2,0	2,6	2,1	1,5	404	152	2 110	0,07
1993	0,6	0,8	0,7	1,8	381	102	1 517	0,05
1994	0,0	1,2	0,3	0,2	374	81	1 607	0,06
1995	0,6	1,4	0,9	2,2	328	149	1 583	0,05
1996	0,5	1,7	0,9	1,6	330	276	3 269	0,11
1997	1,1	1,8	1,5	1,6	284	258	3 608	0,12
1998	1,6	1,8	1,7	0,9	381	244	2 444	0,08
1999	2,0	2,7	2,2	1,7	413	160	2 443	0,08
2000	2,5	2,4	2,5	2,7	379	144	1 657	0,05
2001	3,4	3,0	3,3	2,6	381	221	2 199	0,07
2002	2,9	2,6	2,8	2,2	294	168	3 033	0,09
2003	2,9	1,2	2,5	2,8	266	81	1 736	0,05
2004	1,4	2,2	1,8	1,9	298	260	3 225	0,09
2005	2,2	2,4	2,3	2,2	260	199	4 149	0,12
2006	2,6	2,1	2,5	2,5	150	43	813	0,02
2007[5]	3,6	2,5	3,0	1,9				

1 Impliquant au moins 500 employés
2 Les employés du secteur public travaillent dans les ministères et les organismes gouvernementaux, dans les sociétés de la Couronne ou dans les écoles, les hôpitaux et les autres établissements financés par l'État. Les employés du secteur privé représentent tous les autres salariés.
3 Impliquant un travailleur ou plus.
4 Dix jours-personnes non travaillés.
5 Les données de 2007 ont trait à la période de janvier à avril seulement.
Sources : Statistique Canada, Division des prix; Ressources humaines et développement des compétences Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail